

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKTULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

Vytváření pracovních příležitostí pro osoby se zdravotním postižením

New jobs creating for handicapped employees

Iveta Brabcová

Cheb 2013

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

„Vytváření pracovních příležitostí pro osoby se zdravotním postižením“

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího bakalářské práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

V Chebu, dne 30.4.2013

.....

Podpis autora

Poděkování

V první řadě bych chtěla poděkovat vedoucímu bakalářské práce Ing. Miroslavu Pavlákov, Ph.D. za cenné rady, věcné připomínky a odborné vedení práce. Poděkování za obětovaný čas a poskytnutí informací týkajících se činnosti občanského sdružení Joker patří rovněž Mgr. Petře Lhotákové, manažerce tohoto sdružení. Za spolupráci a přínosné informace týkajících se problematiky zaměstnanosti osob se zdravotním postižením bych chtěla poděkovat také paní Daně Haasové, zaměstnankyni Úřadu práce České republiky - krajské pobočky v Karlových Varech a v neposlední řadě patří velké poděkování všem ochotným účastníkům dotazníkového průzkumu.

Obsah

ÚVOD	7
CÍL BAKALÁŘSKÉ PRÁCE.....	9
METODIKA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE.....	10
1. ÚVOD DO PROBLEMATIKY ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	11
1.1 Zákonná ustanovení	11
1.2 Definice základních pojmů	12
1.3 Práva o povinnosti zaměstnavatelů při zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	13
1.4 Výhody zaměstnávání osob se zdravotním postižením	13
2. CHARAKTERISTIKA ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM V KARLOVARSKÉM KRAJI	15
2.1 Analýza zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v Karlovarském kraji.....	16
2.2 Nástroje na podporu vytváření pracovních míst pro zdravotně postižené.....	20
2.2.1 Pracovní rehabilitace	20
2.2.2 Příprava k práci	21
2.2.3 Chráněné pracovní místo (CHPM)	21
2.2.4 Chráněná pracovní dílna (CHPD)	22
2.2.5 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením	22
2.3 Podpora zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením ze strany Úřadu práce.....	23
3. KONKRÉTNÍ PŘÍKLADY ZAMĚSTNAVATELŮ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM NA CHEBSKU	26
3.1 MARKETA - REMONE s.r.o.	26
3.2 Vlasta Hengeričová.....	27
3.3 Jaroslav Kročák	28
3.4 EKVITA DKM, s.r.o.	28
3.5 JOKER o. s.	29
4. ANALÝZA SOUČASNÉ SITUACE ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM U KONKRÉTNÍ ORGANIZACE Joker o. s.	30
4.1 Vize a cíl organizace.....	30

4.2 Realizované aktivity	30
4.3 Provozovny organizace.....	31
4.4 Dotazníkový průzkum	34
4.4.1 Zhodnocení získaných výsledku provedeného průzkumu	34
4.4.2 Závěr dotazování.....	38
5. SWOT ANALÝZA ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM V ORGANIZACI Joker o. s.....	39
6. NÁVRH OPATŘENÍ PRO ŘEŠENÍ SLABÝCH STRÁNEK ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	41
7. EKONOMICKÁ EFEKTIVNOST NAVRHOVANÝCH OPATŘENÍ	45
8. ZÁVĚR.....	47
Seznam obrázků a tabulek	49
Seznam použitých zkratk.....	50
Seznam použité literatury	51
Další zdroje	52
Seznam příloh.....	53

ÚVOD

Tématem bakalářské práce je „Vytváření pracovních příležitostí pro osoby se zdravotním postižením.“ Pro pochopení této problematiky je důležité si uvědomit, že lidé se zdravotním postižením jsou přirozenou součástí lidské populace a mají tak stejné potřeby jako ostatní lidé, jak je popisuje např. známá *Maslowova pyramida potřeb*¹, jež hovoří o obecné platnosti lidských práv a přirozenosti uspokojování potřeb jedince. Rozdíl je pak spatřován v samotném uspokojování potřeb, kdy může nastat situace, při které jedinec není schopen pro své postižení jejich realizace obvyklým způsobem. [2] Jednou ze základních lidských potřeb je potřeba seberealizace, s čímž souvisí i snaha jedince naplnit své schopnosti a uplatnit se na trhu práce. A právě pracovní uplatnění řadíme obecně mezi prioritní cíle podpory lidí s postižením, neboť nemůže-li člověk realizovat svůj pracovní potenciál, ztrácí motivaci k práci na sobě, k dosahování životních cílů, ke vzdělávání či profesní přípravě, což může v konečném důsledku negativně ovlivnit možnost adaptace postiženého jedince, jež spočívá ve schopnosti přizpůsobovat se sociálnímu prostředí a může vést až k jeho úplné izolaci. Přirozeně záleží vždy na schopnostech jedince s postižením, jak se dovede začlenit mezi ostatní zdravé i postižené lidi tak, aby byl akceptován prostředím, v němž žije. Obecně lze říci, že přístup k lidem se zdravotním postižením se vyvíjí pozitivním směrem, ale i přesto přetrvávají ve společnosti tendence vedoucí k sociálnímu vyloučení této skupiny obyvatel. Zdravotní postižení představuje jednu z nejtěžších životních zkoušek, a tak je třeba, abychom si byli neustále vědomi toho, že takto postižení lidé mají stejné právo na práci jako zdraví lidé a účast na pracovním trhu, je tak jednou z nejdůležitějších podmínek naplnění kvality jejich života.

Členění bakalářské práce

Tato bakalářská práce je členěna do 8 tematických kapitol, kterým předchází úvod, jež seznamuje se zvoleným tématem, cíl práce a metodika, na jejímž základě byla tato práce zpracována.

První kapitola shrnuje aktuální legislativní úpravu týkající se problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením, definuje základní pojmy pro pochopení dané oblasti, upozorňuje na práva

¹Wikipedie. *Maslowova pyramida (potřeb)*. [online]. [cit. 2013.03.03]. Dostupné z: http://cs.wikipedia.org/wiki/Maslowova_pyramida

a povinnosti zaměstnavatelů při zaměstnání těchto osob a zmiňuje výhody vyplývající ze zaměstnání zdravotně postižené osoby.

Charakteristika zaměstnávání osob se zdravotním postižením je obsahem druhé kapitoly, která se blíže zaměřuje na možné příčiny nezaměstnanosti zdravotně postižených osob a současně analyzuje vývoj zaměstnanosti této skupiny v Karlovarském kraji. Dále pak tato část práce vymezuje základní nástroje (možnosti), kterými stát podporuje zaměstnavatele při vytváření pracovních příležitostí pro osoby se zdravotním postižením a sleduje vývoj v oblasti poskytování finančních prostředků vynaložených k tomuto účelu ze strany úřadu práce, resp. krajské pobočky Úřadu práce České republiky (ČR) v Karlových Varech.

Třetí kapitolu tvoří prezentace některých organizací, jež zaměstnávají osoby se zdravotním postižením, a to konkrétně se zaměřením na organizace působící v okrese Cheb.

Na kapitolu třetí navazuje další kapitola, jež se zabývá analýzou současné situace v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybrané organizaci Joker o. s., a to včetně provedení dotazníkového průzkumu, jehož cílem bylo zjistit, do jaké míry podporují obyvatelé Chebu a blízkého okolí činnost této organizace. Z tohoto průzkumu bylo následně provedeno závěrečné zhodnocení zjištěných výsledků.

Pátá kapitola se zabývá SWOT analýzou silných a slabých stránek, možných příležitostí a hrozeb v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením v organizaci Joker o. s., jejímž cílem je zjistit, jaké jsou slabiny organizace a v čem tkví naopak její síla.

Následující kapitola obsahuje návrh opatření pro řešení slabých stránek zjištěných SWOT analýzou zaměstnávání osob se zdravotním postižením u již zmíněné organizace.

Sedmá kapitola je věnována posouzení ekonomické efektivnosti navrhovaných opatření.

V závěrečné osmé kapitole je zhodnoceno dosažení cílů bakalářské práce.

CÍL BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Hlavním cílem bakalářské práce je přiblížit problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením, zvláště pak se zaměřením na území Karlovarského kraje a seznámit s právy a povinnostmi zaměstnavatelů zdravotně postižených osob a s možnostmi jejich podpory při vytváření pracovních příležitostí pro tyto osoby.

Specifickým cílem této práce je prezentace některých organizací, jež zaměstnávají osoby se zdravotním postižením. Dále pak analýza současné situace v oblasti zaměstnávání těchto osob u konkrétní organizace Joker o. s., pro jejíž účely je použita metoda dotazníkového průzkumu včetně závěrečného zhodnocení zjištěných výsledků a SWOT analýza zaměstnávání osob se zdravotním postižením v této organizaci, která vyhodnocuje, jak organizace prosperuje a v čem tkví naopak její nedostatky. Pro řešení existujících nedostatků je třeba v rámci zlepšení situace navrhnout opatření pro jejich minimalizaci a posoudit následně jejich ekonomickou efektivnost.

METODIKA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Sběr dat

Ke zpracování tématu této bakalářské práce je nutné zajistit kvalitní a obsahově dostatečné podkladové materiály. K tomuto účelu byly použity především odborné publikace věnující se tématu zdravotně postižených osob, internetové stránky jednotlivých organizací zaměstnávajících tyto osoby a právní předpisy upravující problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Statistická data, která jsou součástí práce a sledují vývoj některých ukazatelů v oblasti zaměstnanosti zdravotně postižených osob, jsou zpracována na základě údajů, poskytnutých krajskou pobočkou Úřadu práce ČR v Karlových Varech. Část práce, jež se věnuje analýze současné situace v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybrané organizaci Joker o. s., využívá pro sběr potřebných dat metodu dotazníkového průzkumu.

Základní použité zdroje

- NOVOSAD, LIBOR. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním*. 1. vydání, Praha: Portál, s.r.o., 2009, 272 s., ISBN 978-80-7367-509-7.
- RICHTEROVÁ, BOHDANA a kol. *Teorie a praxe problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice*. 1. vydání, Krnov: REINTEGRA, 2011, 72 s., ISBN 978-80-2549526-1.
- *Joker o. s.* [online]. [cit. 2013.03.10]. Dostupné z: <http://www.dilnyjoker.cz/>
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

1. ÚVOD DO PROBLEMATIKY ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

1.1 Zákonná ustanovení

V českém právním systému existuje řada právních předpisů, které některou svou částí upravují problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Těmi stěžejními rozumíme:

1. ***Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů*** (zákon o zaměstnanosti nebo ZoZ), jenž ve svém znění:
 - definuje fyzické osoby se zdravotním postižením, jimž se věnuje zvýšená péče a upravuje jejich postavení na trhu práce;
 - vymezuje možnosti podpory zaměstnavatelů při zaměstnávání osob se zdravotním postižením;
 - upravuje práva a povinnosti plynoucí zaměstnavatelům při zaměstnávání osob se zdravotním postižením.
2. ***Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů*** (zákoník práce), jenž ve svém znění:
 - upravuje ochranu zdravotně postižených osob v pracovněprávních vztazích a stanovuje tím tedy podmínky, které se musí v oblasti pracovně právních vztahů dodržovat, a to jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele.
3. ***Zákon č. 2/1993, Listina základních práv a svobod*** stanoví, že osoby zdravotně postižené mají právo:
 - „... na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky...
 - ... na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání...” [13, čl. 29]
4. ***Zákon č. 155/1995, Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů*** (zákon o důchodovém pojištění), jenž ve svém znění:
 - vymezuje kritéria invalidity

1.2 Definice základních pojmů

Pro snadnější orientaci v problematice zaměstnávání zdravotně postižených osob je v první řadě potřeba definovat základní pojmy, které pomohou např. k vytvoření jasné představy o tom, co znamená zdravotní postižení nebo kdo je za osobu se zdravotním postižením považován.

Zdravotní postižení je odborným termínem jednoznačně vymezeným v Mezinárodní klasifikaci vad, postižení a handicapů (ICIDH, podle WHO, 1980). Je definován jako: „Omezení nebo ztráta schopnosti vykonávat určité činnosti způsobem nebo v rozsahu, který je pro člověka považován za normální.“ [5, s. 23]

Pojem zdravotní postižení lze také jinými slovy chápat jako „... odchylku ve zdravotním stavu člověka, která jej omezuje v určité činnosti,“ [12] a to např. v pohybu, schopnosti navazovat a udržovat vztahy s lidmi či schopnosti pracovat, apod. Zdravotní postižení může mít podobu postižení tělesného, duševního či smyslového, ale také se může vyskytovat v různých kombinacích. Všechny tyto druhy postižení mohou člověka odkázat na pomoc druhé osoby. [12]

„**Osobami se zdravotním postižením** jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními

a) ve třetím stupni (osoby s těžším zdravotním postižením), nebo

b) v prvním nebo druhém stupni“ [15, § 67]

Invalidita je definována jakožto „Ztráta či snížení pracovní schopnosti. Vzniká obvykle buď v důsledku vážného onemocnění (pak se hovoří o tělesném postižení) nebo úrazu.“ [11]

Zákon o důchodovém pojištění upravuje diferenciaci invalidity, jež nastává z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, a to procentním rozlišením do tří stupňů podle míry poklesu pracovní schopnosti. „Jestliže pracovní schopnost pojištěnce poklesla:

a) nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 %, jedná se o invaliditu prvního stupně,

b) nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 %, jedná se o invaliditu druhého stupně,

c) nejméně o 70 %, jedná se o invaliditu třetího stupně.

Pracovní schopností se rozumí schopnost pojištěnce vykonávat výdělečnou činnost odpovídající jeho tělesným, smyslovým a duševním schopnostem, s přihlédnutím k dosaženému vzdělání, zkušenostem a znalostem a předchozím výdělečným činnostem.

Poklesem pracovní schopnosti se rozumí pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost v důsledku omezení tělesných, smyslových a duševních schopností ve srovnání se stavem, který byl u pojištěnce před vznikem dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.“ [14, § 39]

1.3 Práva o povinnosti zaměstnavatelů při zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zaměstnavatelé jsou oprávněni požadovat od úřadu práce:

- informace a poradenství v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením;
- součinnost při vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením;
- spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením.

Zaměstnavatelé jsou povinni:

- rozšiřovat možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením;
- spolupracovat s krajskou pobočkou Úřadu práce ČR při zajišťování pracovní rehabilitace;
- vést evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením;
- vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením; [9]
- zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši 4 % povinného podílu (náhradní plnění) těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Tuto povinnost zaměstnavatelé plní:
 - a) zaměstnáním zdravotně postižené osoby v pracovním poměru,
 - b) odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením
 - c) odvodem do státního rozpočtu. [15, § 81]

Sledování plnění povinného podílu (náhradní plnění) zaměstnávání osob se zdravotním postižením zabezpečují jednotlivé krajské pobočky Úřadu práce ČR.

1.4 Výhody zaměstnávání osob se zdravotním postižením

K zaměstnání osob se zdravotním postižením je důležitá především vůle a samozřejmě možnost zaměstnavatelů vytvářet pracovní místa a využít tak schopností lidí se zdravotním postižením.

Zaměstnavatelům, kteří se rozhodnou nabídnout pracovní uplatnění těmto osobám, je nabízeno hned několik výhod, a to jak ze strany samotného zaměstnance, tak ze strany státu v podobě finančních příspěvků v rámci jednotlivých nástrojů určených na podporu vytváření pracovních příležitostí pro osoby se zdravotním postižením (viz. Kapitola 2.2).

Zaměstnáním zdravotně postižené osoby získává zaměstnavatel v první řadě loajální, snaživé a vděčné zaměstnance, kteří si zpravidla velmi váží svého pracovního místa, a to často i v případě práce, která je pro ostatní zaměstnance přinejmenším neatraktivní. Lidé se znevýhodněním na trhu práce v podobě zdravotního postižení vyhledávají často spíše pomocné práce mnohdy i na zkrácený úvazek, což umožní efektivnější využití kvalifikovaných zaměstnanců.

Zaměstnavatelům je nabízena také možnost bezplatného poradenství v legislativních otázkách týkajících se zaměstnání osob se zdravotním postižením v rámci jejich pracovní rehabilitace.

Další bezesporu velkou výhodou zaměstnání zdravotně postižené osoby je pozitivní dopad na image organizace, jelikož veřejnost kladně hodnotí snahu firem pomoci lidem se zdravotním postižením.

Zaměstnáním těchto osob plní zaměstnavatel navíc státem stanované kvóty pro zaměstnávání lidí se zdravotním postižením (pokud je to vzhledem k velikosti firmy relevantní²) či může využít daňových úlev³.

² § 81 odst. 1 zákona o zaměstnanosti

³ Podle § 35 odst. 1 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, v platném znění, může zaměstnavatel uplatnit slevu na dani za každého zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením ve výši 18.000,- Kč ročně a za každého zaměstnance, který je osobou s těžším zdravotním postižením ve výši 60.000,- Kč ročně.

2. CHARAKTERISTIKA ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM V KARLOVARSKÉM KRAJI

Oblast zaměstnávání zdravotně postižených osob představuje obecně jeden z hlavních prostředků integrace⁴ těchto lidí do společnosti. Umožněním jejich zaměstnání na otevřeném pracovním trhu se z uživatelů sociálních služeb stávají občané, kteří jsou schopni výdělků. [4] Je nutné si však uvědomit, že právě skupina zdravotně postižených lidí je jednou z těch, u kterých je zvýšené riziko ztráty zaměstnání a vzhledem k rostoucím požadavkům naší společnosti na flexibilitu a produktivitu práce, může být pro ně následně mnohem obtížnější nalézt nové vhodné pracovní uplatnění na trhu práce, které by navíc splňovalo podmínky, za kterých je osoba se zdravotním postižením schopna vykonávat pracovní činnost. Situaci jim nezlehčuje ani skutečnost, že ve společnosti bohužel stále přetrvává domněnka, že postižená osoba není schopna pracovat stejně kvalitně jako zdravá osoba.

„V některých případech hledají lidé s těžším zdravotním postižením především smysluplné využití volného času, v jiných případech, především u lehčích typů postižení, se jedná o nutnost výdělků a schopnost ekonomické soběstačnosti.“ [3, s. 25]

Hlavní příčinu nezaměstnanosti těchto osob lze spatřovat více či méně v chybách v komunikaci, kterých se veřejnost dopouští. Bylo by např. vhodné, více se zaměřit na potřeby lidí se zdravotním postižením a brát v úvahu i to, že existuje celá řada pracovních pozic, které lze obsadit zdravotně postiženými lidmi (operátoři call center, digitalizace dokumentů, apod.). Další chybou mohou být nedostatečné informační kampaně týkající se výhod plynoucích zaměstnavatelům ze zaměstnání zdravotně postižených osob či podpory sebezaměstnání těchto osob, tzn. výkon samostatné výdělečné činnosti. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením navíc mnohdy ovlivňuje negativní postoj společnosti k postižené populaci či existence celé řady přetrvávajících předsudků, a to nejen ze strany veřejnosti, resp. potencionálních zaměstnavatelů, ale také ze strany samotných zdravotně postižených osob, kteří při začlenění se na trh práce často bojují právě s pocity méněcennosti či obavami, zda by vůbec nějakou práci byli schopni vykonávat.

⁴ „Integrace je plným začleněním a splynutím osoby s postižením se společností. Předpokládá samostatnost, nezávislost jedince, jenž nevyžaduje zvláštní ohledy nebo přístupy ze strany přirozeného prostředí.“ [2, s. 21]

Mezi nejčastější typy předsudků ze strany veřejnosti vůči zdravotně postiženým lidem patří litování, jež spočívá v domněnání, že lidé se zdravotním postižením si zaslouží politování a soucit. Pro zdravotně postižené může být však takový přístup naopak velmi nepříjemný, jelikož v nich vzbuzuje pocity méněcennosti, apatie a vyčleňuje je z možnosti žít plnohodnotný život. Dalším typem předsudku vůči těmto osobám je odmítání, což spočívá v představě, že lidé s postižením jsou neužiteční, pro společnost zatěžující a neproduktivní. Také tzv. paušalizaci řadíme mezi předsudek vůči těmto osobám, jež charakterizuje názor, že občané se zdravotním postižením mají mnoho neoprávněných či nezasloužených výhod. Veřejnost však již není objektivně informována o tom, že tyto výhody, ve formě služeb, dávek či příspěvků jsou mnohdy nenárokové a jejich přiznání je navíc často doprovázené složitým a mnohdy až nedůstojným procesem. Tento pohled společnosti navíc velmi ovlivňují zejména média, která často podávají nepřesné informace zkreslující realitu. [2]

Pro usnadnění vstupu těchto osob na trh práce je žádoucí, aby se obě strany od těchto předsudků oprostily a snažily se naopak těmto lidem pomoci vrátit sebeúctu, možnost plnohodnotné realizace a ekonomickou nezávislost. Obecně by se mělo k této skupině lidí naopak přistupovat tak, že jim bude veřejnost pozorně naslouchat, respektovat jejich dorozumívací možnosti, přizpůsobovat se komunikační situaci a přijímat postiženou osobu za rovnocenného partnera.

Je třeba ovšem vidět také skutečnost, že ne každý jedinec, který má nějakou vadu či poruchu, je handicapován. Znevýhodnění (*angl. Handicap*), které je vnímáno jako určitá překážka, která staví jedince do situace, kdy má omezený přístup k běžným činnostem a stává se tak zcela závislý na opatřeních, které mu mohou tento přístup adekvátním způsobem kompenzovat. V tomto případě se hovoří o bariérách, které brání člověku s postižením vykonávat běžné činnosti. Pokud jsou však nastavena patřičná kompenzační opatření⁵, není takový jedinec handicapován a má stejný přístup k životním možnostem jako kterýkoliv zdravý jedinec. [1]

2.1 Analýza zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v Karlovarském kraji

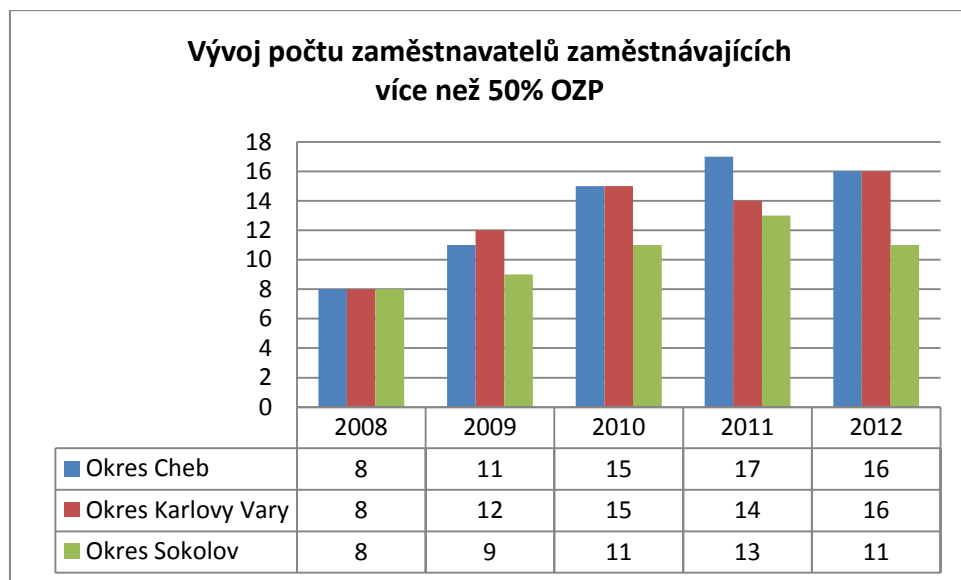
Osoby s nejrůznějším typem zdravotního postižení mají největší šanci najít pracovní uplatnění na místech k tomuto účelu zřízených, resp. na chráněných pracovních místech, jejichž počet je však v rámci celé České republiky velmi omezen. Chráněná pracovní místa jsou nejčastěji

⁵ Např. pro člověka upoutaného na invalidní vozík je kompenzačním opatřením bezbariérový přístup do budovy.

vytvářena v organizacích, jejichž předmětem činnosti je např. výroba drobných předmětů nebo poskytování nejrůznějších služeb jako jsou lehké demontážní práce. Význam chráněných pracovních míst lze spatřovat především v tom, že umožňují využití individuálního pracovního potenciálu postižené osoby, jeho schopností a dovedností a umožní mu tím zapojení se do pracovního procesu, resp. do života společnosti. Osobám zaměstnaným na chráněných pracovních místech náleží mzda a vztahují se tak na ně všechna práva a povinnosti zakotvená v zákoníku práce a v zákoně o zaměstnanosti.

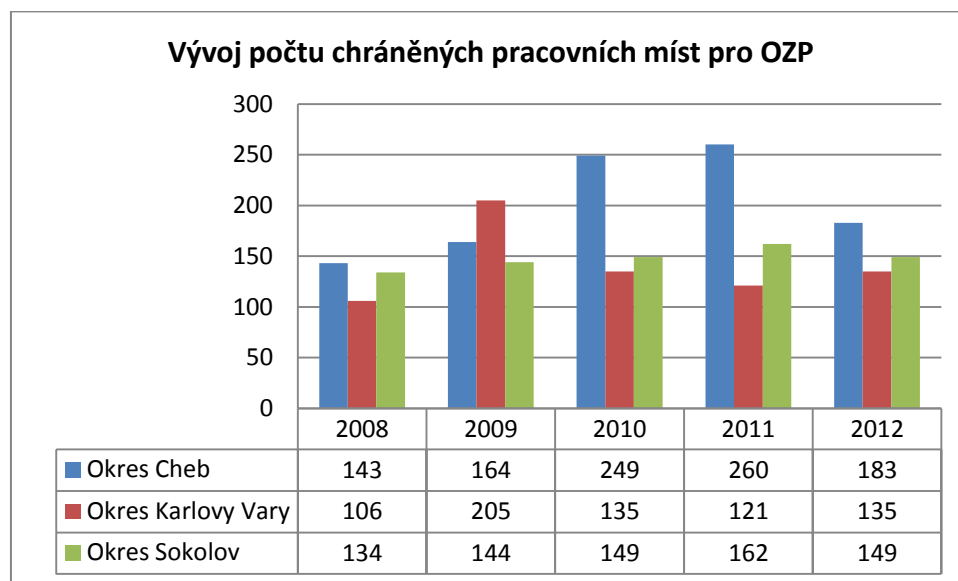
Údaje poskytnuté krajskou pobočkou Úřadu práce ČR v Karlových Varech, jež jsou uvedené na *obr. č. 1* a *obr. č. 2*, popisují vývoj situace v oblasti zaměstnanosti zdravotně postižených osob na území Karlovarského kraje, a to za období od roku 2008 do konce roku 2012.

Obr. č. 1: Vývoj počtu zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením (OZP)



Zdroj: vlastní zpracování, 2013

Obr. č. 2: Vývoj počtu chráněných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením (OZP)⁶



Zdroj: vlastní zpracování, 2013

Vývoj výše uvedených ukazatelů je sestaven z údajů platných vždy k ukončenému IV. čtvrtletí daného roku. Pro upřesnění je však nutné podotknout, že v obou případech se jedná o tokovou veličinu, která může být v průběhu kalendářního roku proměnlivá, jelikož je statisticky sledována ke každému ukončenému čtvrtletí daného roku. Pro účely analýzy zaměstnanosti zdravotně postižených osob na území Karlovarského kraje však postačí roční údaje, ze kterých vyplývá, že počet zaměstnavatelů zaměstnávajících tyto osoby v rámci působnosti celého Karlovarského kraje měl do roku 2011 spíše rostoucí tendenci. Z poskytnutých údajů je zřejmé, že s růstem počtu zaměstnavatelů přímo souvisel také rostoucí počet chráněných pracovních míst vhodných pro zaměstnání zdravotně postižené osoby.

Tato rostoucí tendence se však začala postupně snižovat s reformou zákona o zaměstnanosti s účinností od 1.1.2012, a to především z toho důvodu, že byla v rámci příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě⁷ zavedena 25 % finanční spoluúčast zaměstnavatele na skutečně vynaložených mzdových nákladech na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením. Tato zásadní

⁶ V rámci uplatňování nároku zaměstnavatele na poskytnutí příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě podle § 78 zákona o zaměstnanosti.

⁷ § 78 zákona o zaměstnanosti

změna zapříčinila výrazný pokles vytvářených pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením a vedla dokonce i k uzavření jedné chráněné dílny na Chebsku s více jak 30 zaměstnanci. V současné době, tak existují reálné obavy z toho, že tento trend bude i nadále pokračovat.

V oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením došlo zmíněnou reformou také k dalším zásadním změnám v právní úpravě zákona o zaměstnanosti, jež měly významný dopad na pokles zaměstnanosti této skupiny osob. Cílem těchto změn bylo především ušetřit veřejné prostředky a současně zamezit nežádoucímu jednání zaměstnavatelů, které spočívalo v tom, že docházelo mnohdy ke zneužívání poskytnutých finančních prostředků, a to nejčastěji tím způsobem, že zaměstnavatel získal a následně použil dotaci od úřadu práce, posléze však postiženého pracovníka propustil, nebo jej zaměstnal jen formálně nebo docházelo ze strany zaměstnavatele k fiktivnímu školení zaměstnanců ve sdruženích založených zaměstnavatelem. Obdobně byla v minulosti zneužívána i povinnost „náhradního plnění“. Pro tento případ je tedy důležité, aby přidělování finančních prostředků bylo vždy objektivně poskytovatelem kontrolovatelné. V praxi však taková monitorovací opatření zároveň znamenají další byrokratické překážky na cestě osoby se zdravotním postižením k pracovnímu uplatnění. [2]

Zásadní změny, které přinesla reforma zákona o zaměstnanosti s účinností od 1.1.2012:

- Zrušení institutu osoby zdravotně znevýhodněné⁸. Právě jeho zrušení znamenalo ztrátu zaměstnání pro mnoho osob, které nepobírali invalidní důchod, ale stát podporoval finančně zaměstnavatele, kteří tyto osoby zaměstnávali.
- Sjednocení institutu chráněné pracovní dílny s institutem chráněného pracovního místa.
- Omezení maximální částky příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů již zřízeného nebo nově vytvořeného pracovního místa na 48 000 Kč ročně.
- Zavedení limitu, do kterého mohou zaměstnavatelé zaměstnávající více než 50% osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců své výroby nebo služby pro účely plnění povinného podílu poskytovat. Jedná se o omezení objemu odebraných výrobků

⁸ Za osobu zdravotně znevýhodněnou byla považována fyzická osoba, která měla zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat byly podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. [online]. [cit. 2013.04.18]. Dostupné z: <http://www.unie-pz.cz/3-podporovane-zamestnavani/82-slovnicek-pojmu.html>

a služeb částkou 36 násobku průměrné mzdy (cca 840 000 Kč) za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením. Cílem této změny bylo zamezení tzv. přefakturace.

2.2 Nástroje na podporu vytváření pracovních míst pro zdravotně postižené

Osoby se zdravotním postižením řadíme mezi specifickou cílovou skupinu, a tak jim v tomto ohledu zákon o zaměstnanosti ukládá právo na poskytování zvýšené ochrany na trhu práce, a to především prostřednictvím nástrojů určených na podporu zaměstnávání těchto osob, které jsou součástí státní politiky zaměstnanosti a v rámci své působnosti je zabezpečují Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV), resp. krajské pobočky Úřadu práce ČR (úřad práce). A právě úřady práce jsou těmi hlavními aktéry podílejícími se na podpoře při vytváření a přizpůsobování pracovních míst pro tyto osoby.

Převážná většina příspěvků v rámci níže uvedených nástrojů je nenárokových a v zákoně o zaměstnanosti je stanovena jen horní hranice jejich výše. Znamená to tedy, že rozhodnutí o přiznání příspěvku a jeho výši závisí vždy na rozhodnutí místně příslušné⁹ krajské pobočky Úřadu práce ČR.

2.2.1 Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace, kterou lze navíc chápat jako období integračních programů, je jedním z nástrojů státní politiky zaměstnanosti, na které mají osoby se zdravotním postižením právo. Jejím smyslem je především usnadnění opětovného zapojení osoby se zdravotním postižením na trh práce. Jinými slovy jde o souvislou činnost zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením. [15, § 69]

Pracovní rehabilitace zahrnuje aktivity spojené s využíváním a rozvíjením pracovních schopností osob se zdravotním postižením, a to zejména poradenskou činnost zaměřenou na vyhledávání vhodných pracovních míst, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, udržení a změnu zaměstnání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. [15, § 69]

⁹ „Místně příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce ČR je, pro účely poskytování příspěvků na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, vždy ta, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.“ [15, § 78]

2.2.2 Příprava k práci

„Příprava k práci je cílená činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.“ [15, § 72] Tato činnost se provádí vždy s ohledem na zdravotní stav osoby, která se k práci připravuje a trvá nejdéle 24 měsíců, a to v závislosti na náročnost budoucího zaměstnání.

Příprava k práci osoby se zdravotním postižením může být prováděna s podporou asistenta, a to na pracovištích jejího zaměstnavatele přizpůsobených zdravotnímu stavu této osoby; na chráněných pracovních místech právnické nebo fyzické osoby, nebo ve vzdělávacích zařízeních státu, územních samosprávných celků, církví a náboženských společností, občanských sdružení a dalších právnických a fyzických osob. [15, § 72]

2.2.3 Chráněné pracovní místo (CHPM)

Chráněným pracovním místem rozumíme pracovní místo zřízené nebo vymezené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce, na které poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Podmínkou pro poskytnutí příspěvku je, že chráněné pracovní místo musí být obsazeno po dobu 3 let. [15, § 75]

„Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Zřizuje-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce 10 a více chráněných pracovních míst, může příspěvek na zřízení jednoho chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy. Úřad práce může uzavřít dohodu o zřízení chráněného pracovního místa i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.“ [15, § 75]

Na chráněné pracovní místo může úřad práce poskytnout i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. Dohodu je možné uzavřít nejdříve po uplynutí 12 měsíců ode dne obsazení zřízeného chráněného pracovního místa nebo ode dne jeho vymezení. Roční výše příspěvku činí nejvíce 48 000 Kč. [15, § 76]

2.2.4 Chráněná pracovní dílna (CHPD)

Chráněná pracovní dílna byla do 31.12.2011 definována jako pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců. Na vytvoření chráněné dílny a částečnou úhradu provozních nákladů poskytoval úřad práce do konce roku 2011 příspěvek.

V zákoně o zaměstnanosti, ve znění účinném od 1.1.2012, došlo však v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením ke sjednocení dvou v podstatě totožných nástrojů státní politiky zaměstnanosti, jimiž se vytváří pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením, a sice institutu chráněné pracovní dílny s institutem chráněného pracovního místa. Pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením v chráněné pracovní dílně, vytvořené nebo vymezené na základě dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce se ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona považují za chráněná pracovní místa. Cílem této významné změny bylo především přispět ke zjednodušení dosavadní právní úpravy týkající se podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením a snížení administrativní zátěže, a to jak na straně zaměstnavatelů, tak na straně úřadu práce.

2.2.5 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Jedná se o jediný příspěvek v rámci nástrojů určených na podporu vytváření pracovních příležitostí pro osoby se zdravotním postižením, na který vzniká zaměstnavateli právní nárok

Zaměstnavateli zaměstnávajícímu na chráněných pracovních místech více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy zaměstnanců a dalších nákladů, a to v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených celkových nákladů na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, maximálně do výše 8 000 Kč měsíčně. [15, § 78]

Po uplynutí 12 kalendářních měsíců ode dne obsazení zřízeného chráněného pracovního místa nebo ode dne jeho vymezení může zaměstnavatel uplatnit nárok na zvýšení příspěvku, nejvýše však o 2 000 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením. [15, § 78]

Příspěvek se poskytuje zaměstnavateli čtvrtletně zpětně, a to na základě jeho písemné žádosti, která musí být krajské pobočce Úřadu práce ČR doručena vždy nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí. [15, § 78]

Pro účely podpory zaměstnavatelů při zaměstnávání osob se zdravotním postižením a zajištění tak maximální možné úrovně zaměstnanosti těchto osob existují i další nástroje, které však již nejsou určené výhradně jen na podporu vytváření pracovních příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na rozdíl od ostatních výše uvedených, ale je jím úřadem práce podporováno zaměstnávání více skupin uchazečů o zaměstnání, kteří mají ztíženou situaci při hledání vhodného uplatnění na trhu práce a kterým je tak při zprostředkování zaměstnání úřadem práce věnována zvýšená péče.¹⁰ Mezi tyto nástroje řadíme např. společensky účelná pracovní místa vyhrazená pro uchazeče o zaměstnání¹¹ nebo veřejně prospěšné práce¹².

2.3 Podpora zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením ze strany Úřadu práce

Hlavní činnost úřadu práce v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením spočívá v podpoře zaměstnavatelů vytvářejících pracovní příležitosti pro tyto osoby, a to prostřednictvím finančních příspěvků v rámci jednotlivých nástrojů státní politiky zaměstnanosti (viz. Kapitola 2.2), které jsou financovány jak z účelových dotačních titulů státu, tak z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost¹³.

S počtem zřízených chráněných pracovních míst v Karlovarském kraji souvisí i objem finančních prostředků vynaložených na podporu vytváření či udržení těchto míst. Pro srovnání vývoje čerpání těchto prostředků v rámci jednotlivých příspěvků použila autorka údaje poskytnuté krajskou pobočkou Úřadu práce ČR v Karlových Varech, a to vždy v porovnání za okres Cheb, Karlovy Vary a Sokolov se znázorněním údajů v časovém horizontu od roku 2008 do roku 2012.

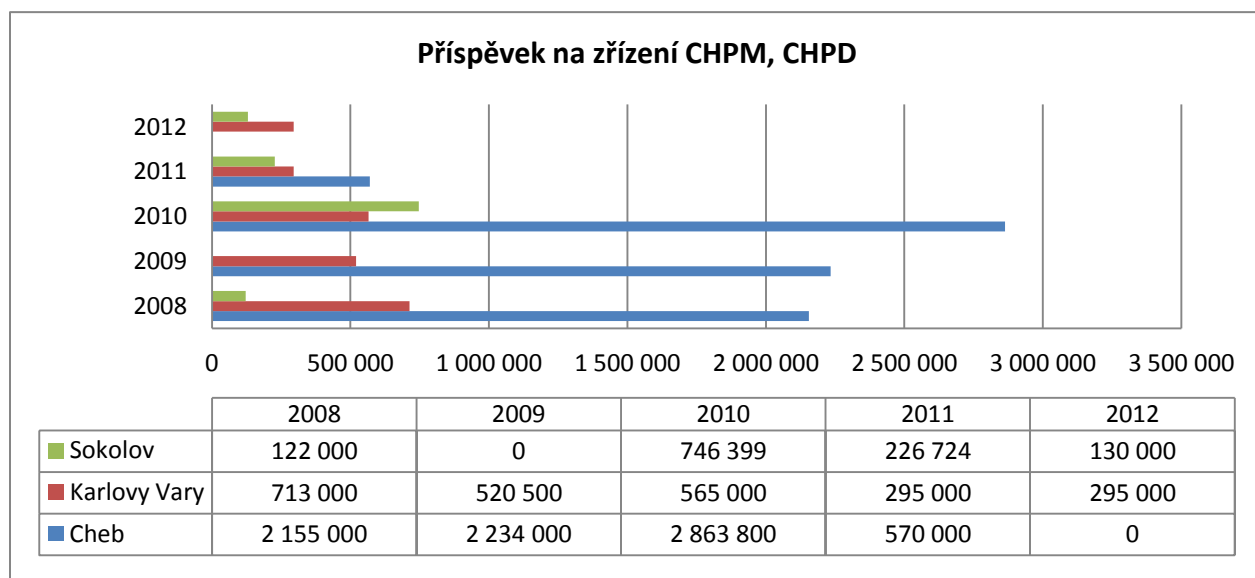
¹⁰ § 33 odst. 1 zákona o zaměstnanosti

¹¹ §113 zákona o zaměstnanosti

¹² §112 zákona o zaměstnanosti

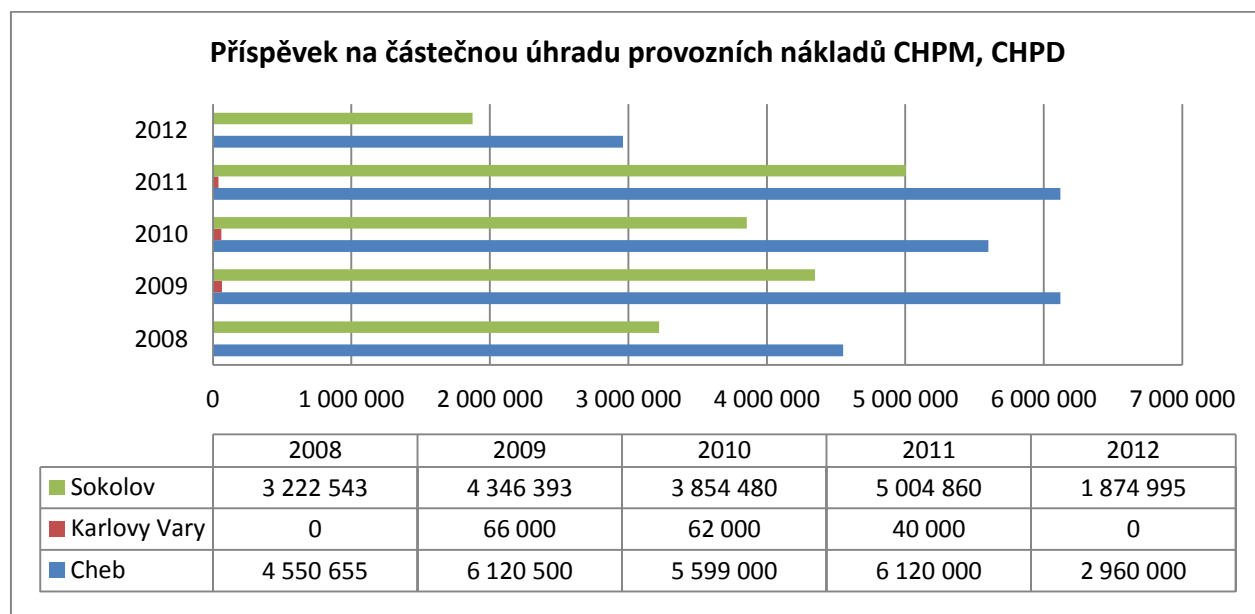
¹³ Evropský sociální fond v ČR. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost*. [online]. [cit. 2013.03.15]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>

Obr. č. 3: Příspěvek na zřízení CHPM, CHPD



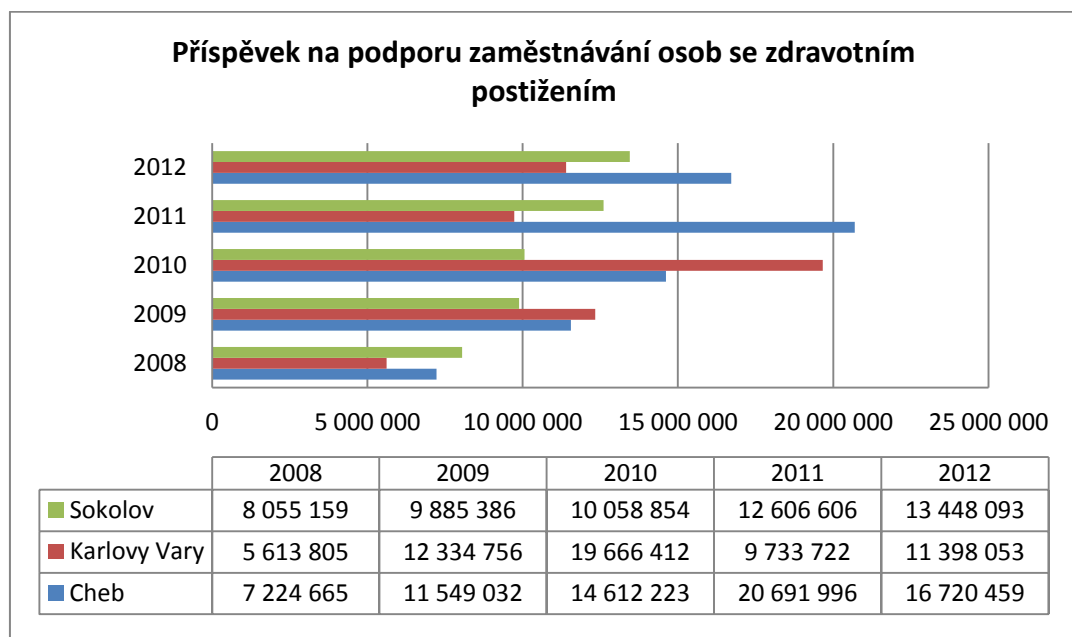
Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Obr. č. 4: Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM, CHPD



Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Obr. č. 5: Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením



Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Z výše uvedených statistických údajů vyplývá, že největším objemem finančních prostředků v rámci jednotlivých příspěvků určených na podporu zaměstnanosti zdravotně postižených osob jsou dlouhodobě podporováni zaměstnavatelé v okrese Cheb, a tak je následující kapitola věnována prezentaci nejvýznamnějších z nich.

3. KONKRÉTNÍ PŘÍKLADY ZAMĚSTNAVATELŮ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM NA CHEBSKU

Zařízení určené převážně pro pracovní činnost osob se zdravotním postižením nemohou být ekonomicky soběstačné, a tak není možné od nich očekávat konkurenceschopnost na otevřeném pracovním trhu. Financování jejich fungování je zabezpečeno z veřejných prostředků, z příspěvků sponzorů a z prostředků získaných např. charitativními aktivitami. Případný zisk z činnosti těchto zařízení je určen ke krytí režijních nákladů. [2]

Smyslem těchto zařízení tak není dosahování zisku, ale pracovní a sociální rehabilitace osob se zdravotním postižením s pomocí vytvoření místa, kde se mohou tyto osoby společně setkávat, poznávat cenu času a práce, rozvíjet komunikační a jiné dovednosti či utvářet vlastní sebehodnocení.

Nezanedbatelnou výhodou mnoha zařízení tohoto typu je možnost poskytování náhradního plnění zaměstnavatelům, při využití nabízených výrobků či služeb.

3.1 MARKETA - REMONE s.r.o.

Společnost MARKETA - REMONE s.r.o. vznikla v roce 1993 jako realitní kancelář se zaměřením na správu domů, bytů a nebytových prostor. V listopadu 2005 zahájila navíc provoz střediska vlastního svozu elektroodpadu (televizory, počítače, tiskárny, pračky, a další) v rámci chráněné dílny provádějící ekologické zpracování elektrických a elektronických zařízení pro Karlovarský kraj a část Severočeského kraje.

Od svého vzniku tato společnost úzce spolupracuje s několika smluvními partnery, které mají ze zákona povinnost zajistit sběr, dopravu, zpracování a recyklaci elektroodpadu, který dále využívají jako druhotnou surovinu pro další výrobu. Z důvodu rostoucího množství zpracovaného elektroodpadu došlo v roce 2007 k rozšíření a modernizaci celého provozu [8] a v souvislosti s tímto také ke zvýšení počtu zaměstnanců z původních patnácti na třicet.

K poslednímu statisticky sledovanému období, a sice k 31.12.2012 bylo ve společnosti MARKETA – REMONE s.r.o. zaměstnáno již 46 pracovníků, z nichž většinu tvoří zaměstnanci se zdravotním postižením, kteří zde našli pracovní uplatnění např. na pozici obsluha drtiče platů, obsluha magnetického separátoru, který odděluje plastové komodity od železných či barevných

kovů, pracovník pro ruční demontáž elektrických přístrojů a zařízení, ale také řidič přepravy elektroodpadu, pracovník pro evidenci a koordinaci dodávek či mzdová účetní.

Společnost MARKETA – REMONE s.r.o. je zaměstnavatelem, u kterého dochází k minimální fluktuaci zaměstnanců, a to především díky vstřícnému přístupu zaměstnavatele k osobám se zdravotním postižením, ale také poměrnou nenáročností vykonávané práce. Díky stále stoupajícím nárokům na způsob nakládání s elektroodpadem je možné říci, že provoz tohoto střediska je do budoucna velmi perspektivní.

Obr. č. 6: Obsluha drtiče plastů



Obr. č. 7: Obsluha magnetického separátoru



Zdroj: Společnost Marketa-Remone s.r.o. [online]. [cit. 2013. 03. 10]. Dostupné z: <http://www.marketaremone.cz/>

3.2 Vlasta Hengeričová

Vlasta Hengeričová zahájila svou podnikatelskou činnost jako fyzická osoba v roce 1991, a to v oblasti čištění peří a oděvů, výroby přikrývek a polštářů. V roce 1993 rozšiřuje spektrum svých služeb na šití povlečení, záclon a závěsů, a to jak pro vlastní prodejny, tak pro velkoobchody, hotely, penziony a restaurace v Karlovarském kraji. Zajišťuje tak kompletní textilní sortiment od ložních souprav, přes ubrusy, ručníky až po oděvy na míru pro samotný personál ubytovacích či restauračních zařízení. Její zaměstnanci šijí rovněž prádlo pro nemocnice, např. chirurgické pláště, roušky, apod. Od roku 2004 navíc disponuje vlastním vyšívacím centrem pro strojové vyšívání, díky němuž mohou její zaměstnanci na přání zákazníka prádlo označit výšivkou nebo logem.

V průběhu let dosáhla Vlasta Hengeričová se svým pracovním kolektivem otevření poboček v Mariánských Lázních, Chebu, Karlových Varech a v Tachově. V roce 2009 získala statut chráněné pracovní dílny, v níž zaměstnává osoby se zdravotním postižením, a to bez ohledu

na druh postižení a rozšířila své služby o nabídku čištění koberců. Většina zaměstnanců se zdravotním postižením zde působí na zkrácený úvazek a jejich počet dosáhl k 31.12.2012 celkem 10.

3.3 Jaroslav Kročák

Jaroslav Kročák zahájil svou činnost v roce 2005, a to v oboru bezpečnostní a pátrací činnosti a pronájem a správa vlastních nebo pronajatých nemovitostí. A právě výkon těchto činností nabízí možnost pracovního uplatnění osobám se zdravotním postižením. Jaroslav Kročák zaměstnává tyto pracovníky jako operátory městského kamerového systému na služebně Městské policie (MP) města Aš. Úkolem operátorů je monitoring města spojený se zaznamenáváním a vyhodnocováním přestupků páchaných v částech města Aš a následné uvědomění zástupce MP. V rámci předmětu činnosti zaměstnavatele jsou dále pro osoby se zdravotním postižením vytvářena pracovní místa, spočívající v úklidu veřejných budov. V současné době zajišťují tito pracovníci úklid vnitřních prostor kontaktního pracoviště krajské pobočky Úřadu práce ČR v Karlových Varech v Chebu, v Aši a v Mariánských Lázních. Vzhledem ke zdravotnímu postižení, jsou tito pracovníci zaměstnáváni převážně na částečný úvazek. K IV. čtvrtletí roku 2012 zaměstnával Jaroslav Kročák celkem 10 zaměstnanců se zdravotním postižením.

3.4 EKVITA DKM, s.r.o.

Společnost EKVITA DKM s.r.o. byla založena v roce 1997. Osoby se zdravotním postižením zaměstnává již několik let, a to především v činnostech spočívajících v poskytování ekonomických, administrativních či konzultačních služeb pro řadu společností na Chebsku. Jednou takovou společností je např. akciová společnost BRIGA, která provozuje v Chebu rozsáhlou prodejnu rychlého občerstvení a cukrářské výroby. V roce 2009 vytvořila navíc společnost EKVITA DKM s.r.o. s finanční podporou Úřadu práce v Chebu¹⁴ chráněné pracovní místo na pozici administrativního pracovníka, a to konkrétně pro ženu s těžkým zrakovým postižením, kterou společnost zaměstnává dodnes. Pro tohoto nově přijímaného zaměstnance bylo vybudováno pracoviště, které bylo vybavené tak, aby odpovídalo zdravotnímu omezení přijímané pracovní síly. Celkem bylo k 31.12.2012 ve společnosti EKVITA DKM s.r.o. zaměstnáno 15 pracovníků se zdravotním postižením.

¹⁴ Název před nabytím účinnosti zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, kterým se mění organizační struktura a kompetence úřadů práce.

3.5 JOKER o. s.

Organizace Joker o. s. byla založena jako občanské sdružení v roce 2004 rodiči dětí se zdravotním postižením a vznikla zároveň i jako chráněná pracovní dílna. V roce 2010 se občanské sdružení Joker navíc zařadilo do seznamu držitelů licence „Ochranné známky Práce postižených“ a dodnes je zde jediným zástupcem zaměstnavatelů zdravotně postižených osob v Karlovarském kraji.

Obr. č. 8: Logo - Ochranná známka Práce Postižených¹⁵



Zdroj: Ochranná známka práce postižených. [online]. [cit. 2013. 03. 30]. Dostupné z: <http://www.pracepostizenych.cz/o-ochranne-znamce>

Označení „Ochranné známky Práce Postižených“ si klade za cíl zviditelnit kvalitní práci zdravotně postižených občanů a také podporovat zaměstnavatele, kteří vytvářejí a udržují pracovní místa pro postižené, a to nejen ze zákonné povinnosti, ale především z etického hlediska. Pro zaměstnavatele zdravotně postižených osob je možnost získat tuto známku velmi prestižní záležitostí, jelikož se jedná o označení, které je součástí Národní politiky kvality a stojí tak vedle dalších prestižních značek jako jsou Czech made¹⁶ či ekologicky šetrný výrobek¹⁷. Ochranná známka je navíc symbolem toho, že výrobky touto známkou označené skutečně vyrobili, kompletovali nebo balili handicapovaní občané. [10]

Občanské sdružení Joker patří dnes mezi největší zaměstnavatele zdravotně postižených osob na Chebsku. K 31.12.2012 zde bylo zaměstnáno celkem 59 osob. V rámci celého Karlovarského kraje ho lze dokonce považovat také za organizaci s vůbec nejrozmanitějším zaměřením jednotlivých činností v oblasti zaměstnávání zdravotně postižených osob.

¹⁵Logo ochranné známky práce Postižených. Proč právě toto logo? Logo vychází z národních barev České republiky a znázorňuje ruce, které něco drží, chtějí někoho obejmout. [online]. [cit. 2013.04.02]. Dostupné z: <http://www.pracepostizenych.cz/o-ochranne-znamce>

¹⁶Značka Czech made. [online]. [cit. 2013.04.02]. Dostupné z: <http://www.sokcr.cz/znacka-kvality-czech-made>

¹⁷Označení ekologicky šetrného výrobku. [online]. [cit. 2013.04.02]. Dostupné z: <http://ceskakvalita.cz/spotrebitel/znacky/ekologicky-setrny-vyrobeksluzba/2>

4. ANALÝZA SOUČASNÉ SITUACE ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM U KONKRÉTNÍ ORGANIZACE Joker o. s.

Obr. č. 9: Logo občanské sdružení Joker



Zdroj: Logo občanské sdružení Joker. [online]. [cit. 2013. 03. 10]. Dostupné z: <http://www.dilnyjoker.cz/>

4.1 Vize a cíl organizace

Firemní vizí této organizace je dosažení rovnoprávného přístupu k osobám se zdravotním postižením ve společnosti a snižování bariér mezi zdravými a postiženými osobami.

Hlavním cílem občanského sdružení Joker je umožnit lidem se zdravotním postižením najít smysluplnější život, a to nejen prostřednictvím vhodného pracovního uplatnění, ale především jejich sociálním začleněním do společnosti. K tomuto účelu se Joker o. s. již dlouhodobě snaží vytvářet specifické podmínky, které umožňují zaměstnání i lidem, kteří by v běžném provozu být zaměstnání nemohli, a pomáhá jim tím získat potřebné sebevědomí a sebeúctu.

4.2 Realizované aktivity

- „Zaměstnání osob se zdravotním postižením na pracovní smlouvu
- Sociální služba Sociálně terapeutické dílny
- Vzdělávání osob se zdravotním postižením ve vzdělávacích projektech
- Volnočasové aktivity pro osoby se zdravotním postižením (bazén, ples, společenské večery, výlety, divadlo apod.)“ [6]

Občanské sdružení Joker má dvě hlavní části: část s vytvořenými chráněnými pracovními místy, na nichž jsou zaměstnány osoby se zdravotním postižením na pracovní smlouvu (oblast zaměstnávání) a sociální službu, resp. Sociálně terapeutickou dílnu (oblast terapie), kam chodí klienti s těžším zdravotním. Tato organizace je jedinou v celém Karlovarském kraji, jež využila spojení zaměstnávání osob se zdravotním postižením se sociální službou. Zaměstnancům občanského sdružení Joker je navíc poskytován individuální přístup, spojený s možností využití sociálního pracovníka či poradenských služeb.

4.3 Provozovny organizace

1) Rukodělná a aranžérská dílna

Činnost osob se zdravotním postižením je zde zaměřena na výrobu různých druhů dekorativních předmětů, sušených vazeb květin, výrobu bižuterie, skládání papírových krabiček, aj. Motivací pracovníků této provozovny je pořádání nejrůznějších veřejných akcí, kde jsou výrobky vystavovány a následně nabízeny návštěvníkům k prodeji. Příkladem takové akce, kde klienti vystavují výsledky své práce, je každoročně pořádaný krajský festival uměleckých projektů s mezinárodní účastí Chebské dvorky¹⁸ či „Jarmark radosti“, který je akcí organizovanou ve spolupráci se Střední zdravotnickou školou a Vyšší odbornou školou Cheb.

2) Prádelna

Práci v prádelně mohou vykonávat osoby se zdravotním postižením bez ohledu na charakter postižení. Osoby, které mají spíše psychické nebo mentální postižení zajišťují vkládání špinavého prádla do pračky, sušiče a jeho následné vykládání či přepravování prádla po provozovně. Pro osoby spíše s fyzickými problémy (bolesti zad, civilizační choroby, apod.) jsou zřízena pracovní místa, kde se jedná o přijímání prádla, mandlování, žehlení, skládání a v konečné fázi jeho vydávání zákazníkům. Pro případ zvýšené nemocnosti stálých zaměstnanců či zvýšené poptávky využívá organizace také pracovníků z rukodělné dílny nebo uživatelů Sociálně terapeutické dílny.

Služby prádelny může využít jak široká veřejnost, tak restaurace, hotely, školky, nemocnice, domy pro seniory, a další. Současně mohou využít také nabídku svozu prádla. Tato doplňková služba je dále zpoplatněna.

Díky finančním příspěvkům ze strany krajské pobočky Úřadu práce ČR v Karlových Varech, Karlovarského kraje a dotacím z Evropského sociálního fondu ČR, konkrétně z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost si může organizace cenou poskytovaných služeb¹⁹ dovolit vycházet ze srovnání nabídky konkurenčních firem.

3) Šicí dílna

Pracovníci šicí dílny se zabývají zakázkovým šitím nejrůznějšího zboží, jako jsou bryndáky, žínky, utěrky, látkové tašky, povlečení..., a to vždy podle konkrétních požadavků poptávajících

¹⁸ *Chebské dvorky*. [online]. [cit. 2013.03.12]. Dostupné z: <http://chebskedvorky.galerie4.cz/>

¹⁹ Joker o. s. *Ceník služeb prádelny*. [online]. [cit. 2013.03.12]. Dostupné z: <http://www.dilnyjoker.cz/pradelna/>

subjektů, kterými jsou např. mateřské školy, Dětský domov v Aši, domovy pro seniory, a další. Zaměstnanci šicí dílny provádějí také úpravu pracovních oděvů.

4) Recepce

Zaměstnanci recepce odpovídají za kontrolu a dodržování domovního řádu, otevírání dveří a kontrolu závad v budově. Občanské sdružení Joker o. s. v současné době zajišťuje svými zaměstnanci provoz recepce na adrese Karlova 17, 350 02 Cheb (objekt Města Chebu, v němž sídlí převážně neziskové organizace) a Kamenná 5, 350 02 Cheb (kulturní středisko Města Chebu - produkční centrum Kamenná).

5) Bistro Joker

Bistro Joker se nachází v ulici Hradební 22, 350 02 Cheb v budově vysoké školy Fakulty ekonomické Západočeské univerzity v Plzni. Nabízí posezení v příjemném prostředí s možností připojení na internet. Zaměstnanci, kterými jsou výhradně osoby se zdravotním postižením, nabízí studentům, profesorům, ale i veřejnosti širokou škálu drobného občerstvení včetně nabídky hotových jídel, a to vše za příznivé ceny.

6) Čtenářská kavárna

Provozovna netradiční čtenářské kavárny situovaná ve sklepních prostorech vznikla v roce 2012 za finanční podpory Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, krajské pobočky Úřadu práce ČR v Karlových Varech, Karlovarského kraje a Nadace OKD²⁰. Značnou měrou přispěla k otevření této kavárny také společnost „A69 - architekti, s.r.o.“²¹, která je majitelem těchto prostor.

Hlavní myšlenkou samotného vzniku čtenářské kavárny bylo:

- „Vytvořit nová pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením a zároveň vytvořit tréninkové pracoviště pro klienty sociálně terapeutických dílen.“
- „Vytvořit místo, kde se budou přirozeně setkávat a poznávat lidé se zdravotním postižením s lidmi bez zdravotního postižení.“
- „Vytvořit příjemný prostor, kde se dobře vaří, je ochotná obsluha, poslouchá se příjemná hudba a lidé zde rádi tráví svůj volný čas.“ [7]

²⁰ Podpořené projekty Nadace OKD v Karlovarském kraji. [online]. [cit. 2013.04.20]. Dostupné z: http://www.nadaceokd.cz/cs/podporene-projekty#kraj_karlovarsky

²¹ Ateliér 69. [online]. [cit. 2013.04.20]. Dostupné z: <http://www.atelier69.cz>

Příjemný interiér kavárny tvoří také knihovna, která nabízí mnoho knih či časopisů, které návštěvníkům pomohou zpříjemnit chvíle při pití kávy. Prostor kavárny slouží navíc jako místo pro pořádání nejrůznějších akcí, jako jsou oslavy, výstavy, vernisáže fotografií, přednášky spojené s promítáním, apod. Pro osoby upoutané na invalidní vozík je k dispozici bezbariérový přístup, který je zajištěn zvedací plošinou.

Obr. č. 10: Interiér kavárny č. 1



Obr. č. 11: Interiér kavárny č. 2



Zdroj: Čtenářská kavárna. [online]. [cit. 2013.03.10]. Dostupné z: <http://www.kavarnajoker.cz/>

7) Sociálně terapeutické dílny

Posláním sociálně terapeutické dílny je snaha o udržení sociálních kontaktů a začleňování osob se zdravotním postižením do společnosti nabídnutím možnosti rozvoje jednoduchých pracovních a sociálních dovedností, což může po dosažení konkrétních výsledků vést až k zaměstnání těchto osob na chráněných pracovních místech nebo na otevřeném pracovním trhu.

Vhledem k tomu, že klienti sociálně terapeutické dílny jsou především lidé s mentálním postižením, zajišťuje organizace Joker o. s. i základní činnosti jako např. pomoc při osobní hygieně či nácvik dovedností pro zvládání péče o vlastní osobu, soběstačnosti a dalších činností vedoucích k sociálnímu začlenění. [6]

Cílovou skupinou jsou osoby se zdravotním postižením od 15 let do důchodového věku:

- a) osoby s chronickým duševním postižením
- b) s chronickým postižením (alergie, astma, silná cukrovka...)
- c) osoby s mentálním postižením
- d) osoby s tělesným postižením
- e) osoby s kombinovaným postižením

f) osoby s jiným postižením (srdeční vada...) [6]

8) Osobní asistence

Jedná se o terénní službu, jež pomáhá usnadnit život lidem se zdravotním postižením. Nabízí také možnost využití osobního asistenta při práci v domácnostech, nakupování, doprovodu k lékaři, do zaměstnání či do divadla, apod. Osobní asistence je zaměřena na osoby ze stejných cílových skupin jako v případě klientů sociálně terapeutické dílny. [6]

4.4 Dotazníkový průzkum

Cílem průzkumu, pro který autorka zvolila formu dotazníku, bylo zjištění toho, zda široká veřejnost na Chebsku, nějakým způsobem kdy podpořila činnost občanského sdružení Joker a přispěla tak k zaměstnání osob se zdravotním postižením a jejich začlenění do společnosti. K vyplnění dotazníku oslovila autorka celkem 50 respondentů. Při jeho sestavování si autorka stanovila dílčí cíle, které si následně ověřila pomocí níže uvedených hypotéz. Dotazník je přiložen v závěru práce v **Příloze A**.

Hypotéza č. 1:

Většina respondentů (více jak 1/2) organizaci Joker o. s. nějakým způsobem podpořila či podporuje.

Hypotéza č. 2:

Činnost občanského sdružení Joker je nejvíce podporována skupinou žen ve věku 26-35 let.

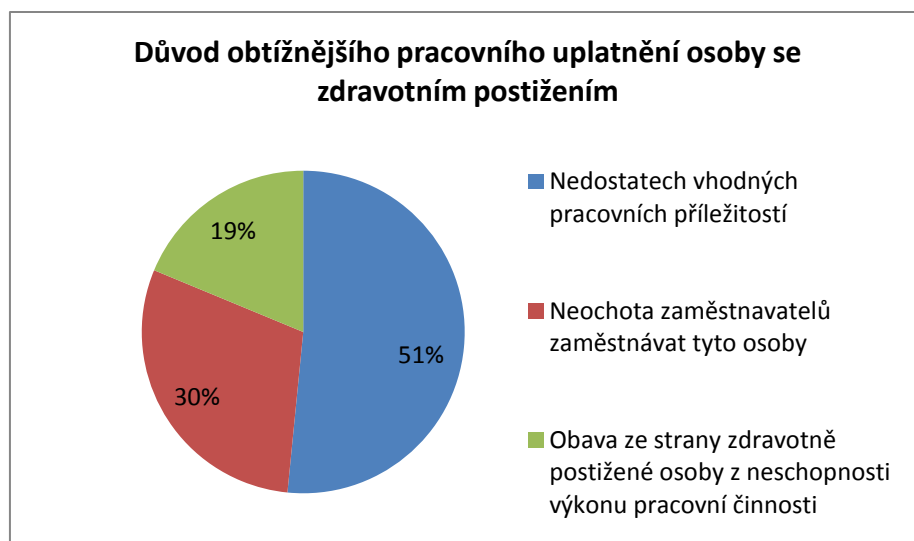
Hypotéza č. 3:

Největší podporu mezi respondenty má provozovna čtenářské kavárny.

4.4.1 Zhodnocení získaných výsledku provedeného průzkumu

Úkolem samotného úvodu dotazování oslovených respondentů bylo zjistit, co je podle nich obecně tím hlavním důvodem, proč je pro osoby se zdravotním postižením obtížnější najít pracovní uplatnění.

Obr. č. 12: Důvod obtížnějšího hledání pracovního uplatnění osoby se zdravotním postižením



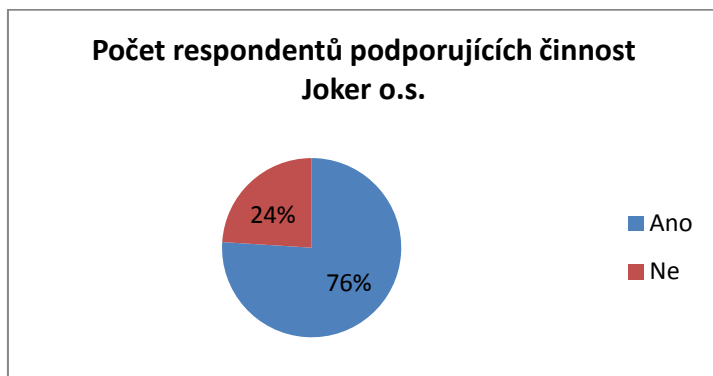
Zdroj: Vlastní průzkum, 2013

Jedním z důvodů proč jako největší problém v uplatnění zdravotně postižených osob na trhu práce vidí lidé nedostatek vhodných pracovních příležitostí, může být skutečnost, že zaměstnavatelé jsou málo motivováni k tomu, aby vytvářeli pracovní místa právě pro tyto osoby, s čímž přímo souvisí i druhá nejčastější odpověď spočívající v neochotě zaměstnavatelů tyto osoby zaměstnávat. Hlavní příčinou mohou být dále také velmi časté legislativní změny týkající se této problematiky, které nemusí být pro zaměstnavatele při zaměstnání zdravotně postižené osoby vždy zcela výhodné. Alespoň částečným řešením by tak mohlo být navýšení finančních prostředků určených na podporu vytváření či udržení pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením.

Hypotéza č. 1:

Tuto hypotézu považuji za **potvrzenou**, jelikož výsledky průzkumu ukázaly, že většina respondentů činnost organizace Joker o. s. nějakým způsobem podpořila či podporuje.

Obr. č. 13: Počet respondentů podporujících činnost Joker o. s.



Zdroj: Vlastní průzkum, 2013

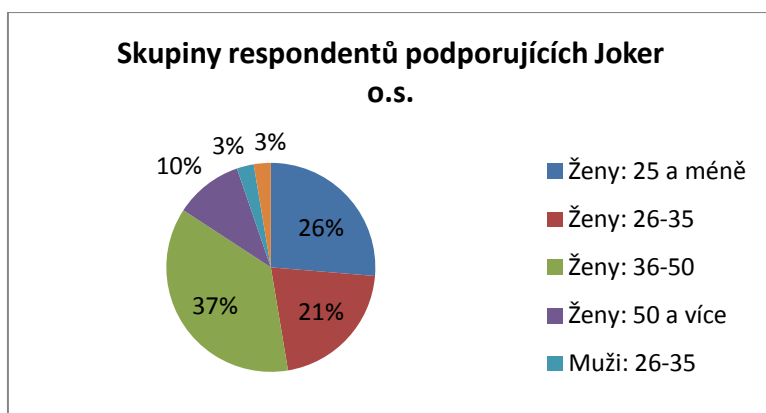
Ke zjištění toho zda respondenti podporují nebo v minulosti nějakým způsobem podpořili občanské sdružení Joker v jejich činnosti byla stěžejní otázka č. 6, ve které více než $\frac{1}{2}$ dotazovaných uvedla jednu z kladných odpovědí. 12 z nich však odpovědělo, že činnost občanského sdružení dosud nepodpořilo. Překvapením bylo, že 4 respondenti organizaci Joker o. s. vůbec neznali.

Jestliže některý z respondentů činnost občanského sdružení Joker nějakým způsobem podpořil, směřovala otázka č. 10 ke zjištění toho, v jakém časovém intervalu. Výsledky ukázaly, že podpora ze strany dotazovaných byla, popř. je spíše příležitostná či výjimečná nežli pravidelná.

Hypotéza č. 2:

Tuto hypotézu považuji za **nepotvrzenou**. Průzkum ukázal, že skupinou, která nejvíce podporuje občanské sdružení v jejich činnosti, jsou ženy ve věku 36-50 let.

Obr. č. 14: Skupiny respondentů podporující Joker o. s.



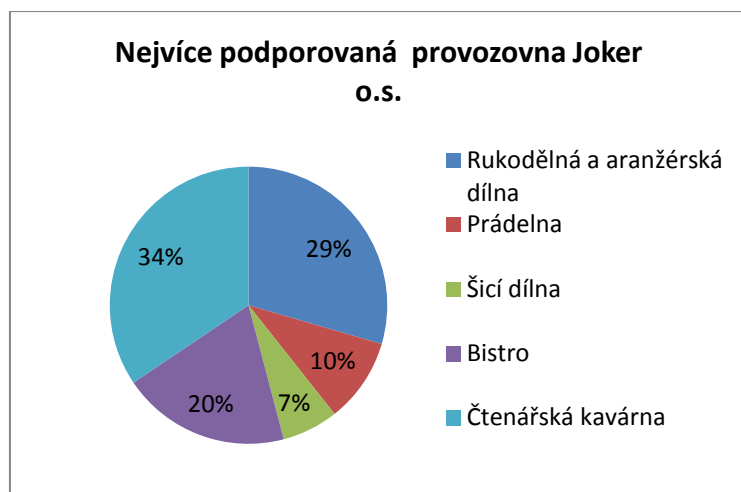
Zdroj: Vlastní průzkum, 2013

Důvodem tohoto výsledku mohou být větší zkušenosti této skupiny žen spočívající v možnosti setkat se s různými životními situacemi zdravotně postižených osob, s čímž přímo souvisí lepší schopnost sociálního citění a větší ochota zdravotně postiženým lidem pomoci a podpořit je v jejich činnosti.

Hypotéza č. 3:

Tuto hypotézu považuji za **potvrzenou**. Výsledkem průzkumu bylo zjištění, že největší podporu mezi respondenty má provozovna čtenářské kavárny, i když ne zcela jednoznačně.

Obr. č. 15: Nejvíce podporovaná provozovna Joker o. s.



Zdroj: Vlastní průzkum, 2013

Stěžejní pro ověření hypotézy č. 3 byla otázka č. 7, na kterou odpovídali pouze ti respondenti, kteří na předchozí otázku č. 6 odpověděli kladně. Vybírat mohli samozřejmě i více možností zároveň, jelikož jejich podpora se mnohdy netýkala pouze jedné ze zmíněných provozoven. Způsob, jímž lidé občanské sdružení Joker podpořili, zjišťovala blíže otázka č. 8., na kterou, jak již napovídají výsledky uvedené v *obr. č. 15*, odpovídali respondenti nejčastěji následujícími možnostmi: návštěvou čtenářské kavárny a zakoupením či odběru výrobků z rukodělné a aranžérské dílny. V pozadí nezůstala ani podpora organizace v podobě návštěvy bistra v budově ZČU v Plzni fakulty ekonomické, ulice Hradební 22, Cheb. Jelikož se v tomto případě jednalo o polootevřenou otázku, měli respondenti možnost uvést i jiný způsob, kterým organizaci dosud podpořili. Výsledkem byly odpovědi jako dobrovolnická výpomoc v sociálně terapeutické dílně občanského sdružení Joker, poskytnutí finančního příspěvku na zaměstnání zdravotně postižené osoby či zprostředkování spolupráce se zaměstnavateli, kteří prostřednictvím tohoto sdružení plní

zákonnou povinnost povinného podílu odebráním výrobků z šicí dílny či využitím služeb provozu prádelny.

4.4.2 Závěr dotazování

Ze souhrnu informací získaných provedením dotazníkového průzkumu je možné zkonstatovat, že 2 ze 3 stanovených hypotéz se ukázaly jako potvrzené, a zároveň z výše uvedeného vyplývá, že přístup oslovených respondentů k občanskému sdružení Joker je zcela individuální, v převážné většině pak spíše kladný. 100% dotazovaných se však shodlo na řešení toho, co by pomohlo občanskému sdružení Joker k tomu, aby bylo více využíváno jejich služeb, a tím docházelo k větší podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením v této organizaci. Jako stěžejní doporučení uváděli respondenti větší informovanost veřejnosti o činnostech organizace, zajištění lepší propagace jednotlivých provozoven a v neposlední řadě zvýšení finanční podpory na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a to nejen ze strany státu, ale také např. Karlovarského kraje či Města Cheb.

5. SWOT ANALÝZA ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM V ORGANIZACI Joker o. s.

Provedení SWOT analýzy spočívá obecně v identifikaci silných a slabých stránek organizace, jež vytváří nebo naopak snižují její vnitřní hodnotu a možných příležitostí a hrozeb, jež vyjadřují vnější faktory, které mohou organizaci ovlivňovat. Silné a slabé stránky může organizace přímo kontrolovat, může je maximalizovat či naopak minimalizovat. Naproti tomu příležitosti a hrozby může ovlivnit pouze nepřímo, a to pomocí analýzy faktorů působících v okolí organizace.

Tab. č. 1: SWOT analýza zaměstnávání OZP

VNITŘNÍ FAKTORY	<i>Silné stránky</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Několikaleté zkušenosti se zaměstnáváním OZP • Vhodné prostory provozoven umístěných na dobře přístupných místech • Maximální adaptace poskytovaných služeb na potřeby zákazníka • Vysoké osobní nasazení ze strany vedení organizace • Možnosti přípravy klientů v Sociálně terapeutické dílně na případné zaměstnání v této organizaci • Vytváření možností pro zkvalitnění života OZP spojených s jejich začleňováním do společnosti • Možnost realizace náhradního plnění pro zaměstnavatele • Loajálnost, snaha a vděčnost pracovníků se ZP • Zájem OZP o zaměstnání a motivace současných zaměstnanců k udržení pracovního místa, s čímž souvisí nízká fluktuace zaměstnanců v organizaci • Široké spektrum zaměření jednotlivých činností organizace
	<i>Slabé stránky</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Závislost na finančních dotacích, a to nejen na dotacích z Evropské Unie • Nedostatečná propagace činnosti organizace • Častá nemocnost OZP • Nižší produktivita práce zaměstnanců se zdravotním postižením • Nízký odbyt výrobků dílny

VNĚJŠÍ FAKTORY	<i>Příležitosti</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Možnost čerpání dotací z EU, MPSV; existence dotačních titulů určených na podporu organizací zaměstnávajících OZP • Změna v myšlení a přístupu společnosti k OZP; veřejnost kladně hodnotí snahu organizace pomáhat lidem se zdravotním postižením • Mezera na trhu - slabá konkurence v případě poskytování služeb některých provozoven, např. prádelny
	<i>Hrozby</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Nestabilní politická situace a legislativa týkající se oblasti zaměstnávání OZP • Nedostatek zakázek • Přísnější podmínky pro poskytování příspěvku na podporu zaměstnavatelů OZP, jež vyplývají ze zákona o zaměstnanosti • Změna zákona o zaměstnanosti v oblasti zaměstnávání OZP, spočívající v zavedení 25 % spoluúčasti zaměstnavatele na skutečně vynaložených nákladech na zaměstnance • Úsporná finanční opatření ze strany státu • Obavy ze strany OZP ze samotného výkonu práce ➤ Sociální politika, tedy vztah státu k osobám se zdravotním postižením

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

6. NÁVRH OPATŘENÍ PRO ŘEŠENÍ SLABÝCH STRÁNEK ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Z výsledků SWOT analýzy provedla autorka návrh několika opatření, jejichž smyslem je v první řadě minimalizace zjištěných slabých stránek organizace Joker o. s. vedoucí zároveň ke zmírnění důsledků plynoucích z možných hrozeb, jež negativně ovlivňují činnost organizace.

1) Závislost na finančních dotacích, a to nejen na dotacích z Evropské Unie

Činnost občanského sdružení Joker je v některých případech částečně (oblast zaměstnávání OZP), v některých případech 100 % (oblast terapie) závislá na dotacích poskytovaných v rámci možností více zdrojového financování, a to jak ze strany krajské pobočky Úřadu práce ČR v Karlových Varech, tak cestou individuálních projektů Karlovarského kraje či dotací z Evropského sociálního fondu, konkrétně z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, a tak je pro organizaci velmi důležitá aktivní projektová činnost, spočívající ve vyhledávání vhodných projektů, do kterých by se zaměstnanci občanského sdružení mohli zapojit a které by tak pomohly vykrýt finanční deficit, který vzniká z nedostatku finančních prostředků ze strany státu.

Občanské sdružení Joker je jedním z poskytovatelů sociálních služeb, jenž je aktuálně zapojen do realizace *Individuálního projektu Karlovarského kraje - Prevence II*²², prostřednictvím kterého je aktuálně financována činnost sociálně terapeutické dílny pro osoby se zdravotním, zejména pak mentálním postižením. Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR. Doba realizace projektu je od 1. 8. 2012 do 28. 2. 2015.

S ohledem na skutečnost, že se blíží konec programovacího období 2007 - 2013, neprobíhá aktuálně v rámci konkrétních dotačních titulů již žádná výzva pro předkládání grantových projektů, u kterých by organizace Joker splňovala nastavená kritéria a mohla by se tak stát žadatelem o finanční podporu plynoucí z těchto projektů. Otázkou tedy zůstává, jak bude vypadat situace z hlediska možnosti čerpání finančních prostředků z hlavního zdroje, a sice z fondů Evropské Unie po skončení programovacího období 2007 - 2013, která je v tomto ohledu velice nejistá a vedení organizace se tak obává, že v období přechodu z aktuálního programovacího

²² *IP Karlovarského kraje - Prevence II.* [online]. [cit. 2013.04.19]. Dostupné z: <http://apdm.cz/projekty/IP-Karlovarskeho-kraje-prevence-II/>

období do následného 2014 - 2020 bude nedostatek finančních prostředků, které by pomohly zajistit provoz organizace a pro existenci občanského sdružení tak bude toto období velmi náročné, ale i přesto věří, že se jim podaří situaci zdárně překonat.

2) Nedostatečná propagace činnosti organizace

Na tuto slabou stránku občanského sdružení Joker upozornily i výsledky provedeného dotazníkového průzkumu, jež ukázaly, že právě větší informovanost veřejnosti o činnostech organizace by přispěla k lepšímu využívání nabízených služeb a tedy i k větší podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

K propagaci občanského sdružení Joker slouží aktuálně hlavní webové stránky organizace www.dilnyjoker.cz a webové stránky čtenářské kavárny www.kavarnajoker.cz, které by však zasloužily úpravu, a to nejen grafickou, ale především obsahovou. Z hlediska grafické úpravy by bylo dobré zamyslet se i nad volbou stylu barev, např. modré písmo na červeném podkladě není tou správnou volbou. Po obsahové stránce by především hlavní webové stránky organizace měly projít rozsáhlejší úpravou. Nově by mohly obsahovat např. záložku „realizované projekty“, kde by se návštěvníci mohli dozvědět informace o projektech, které podpořily či aktuálně podporují činnost organizace. Dále by zde mohla být záložka nazvaná „návštěvní kniha“, kde by bylo možné vkládat recenze, komentáře návštěvníků a jejich zkušenosti s nabízenými službami či výrobky občanského sdružení Joker, čímž by docházelo k šíření reklamy na doporučení ostatních, ať už spokojených či nespokojených zákazníků. Webové stránky čtenářské kavárny by mohly být např. doplněny informacemi o samotném vzniku kavárny, s uvedením zdrojů, které finančně podpořily Joker o.s. v tomto projektu.

K publicitě Joker o. s. přispívají také společenské akce pořádané samotnou organizací za účelem posílení povědomí občanů o činnostech organizace a možnostech jejich podpory. Pravidelně pořádanými akcemi jsou např. Jarmark radosti, benefiční koncert skupiny TAP-TAP, Pata-Fest či každoročně pořádaný ples občanského sdružení. Organizaci by však značně pomohlo, zaměřit se více na publicitu pořádaných akcí, čímž by jistě dosáhli také vyšší návštěvnosti. V mnoha případech by lidé rádi pomáhali a podpořili tak občanské sdružení Joker v jejich aktivitách, problémem však zůstává neinformovanost některých lidí o plánovaných akcích, což mimo jiné ukázaly také výsledky provedeného dotazníkového průzkumu. Návrhem opatření pro zlepšení

publicity chystaných akcí by byly informační letáky popisující nejen hlavní činnosti občanského sdružení Joker ale obsahující také např. kalendář každoročně pořádaných akcí. Na distribuci těchto letáků by se mohli podílet zaměstnanci organizace, kteří by je roznášeli mezi obyvateli města či by je mohli rozmístit na veřejně přístupných místech jako např. Infocentrum města Cheb, úřady, městská knihovna, apod. Další z možných způsobů, jak lépe prezentovat činnost tohoto sdružení je výroba vlastních vizitek, na kterých by byla např. uvedena informace o možnosti prodeje výrobků klientů sociálně terapeutických dílen, a to včetně uvedení kontaktu pro případné zájemce o tyto výrobky. Možnou variantou je i návrh vlastní vizitky čtenářské kavárny občanského sdružení.

3) Častá nemocnost OZP

Riziko časté nemocnosti OZP řadíme mezi jednu z nejzávažnějších slabých stránek organizace, se kterou je však nutné v případě zaměstnávání osob se zdravotním postižením počítat. Onemocnění u většiny zaměstnanců je spíše dlouhodobého charakteru. Možnou příčinou může být ale také momentální špatný psychický či fyzický stav zaměstnance, deprese ze současné životní situace či negativní reakce organismu na neschopnost vyrovnat se s měnícími se nároky a podmínkami vnějšího prostředí včetně pracovních a mezilidských vztahů. Narušení rovnováhy mezi organismem a prostředím může následně vést k nemoci zaměstnance. V tomto ohledu je alespoň částečným řešením posílení kooperace mezi zdravotní péčí a sociálními službami, neboť ovlivňováním sociálních podmínek, v nichž člověk žije, je možné posílit jak jeho ozdravný proces, tak i udržení či zachování přijatelného zdravotního stavu a následně kvality jeho života. Zavedení patřičných opatření spočívajících v tomto případě především ve vytvoření příznivých pracovních podmínek, které by sloužily k eliminaci této slabiny, je tak v rukou vedoucích pracovníků občanského sdružení Joker, kteří díky individuálnímu přístupu k osobám se zdravotním postižením mají možnost rozeznat slabiny a silné stránky jednotlivých zaměstnanců se zdravotním postižením, případně odhalit simulace nemoci.

4) Nižší produktivita práce OZP

Zaměstnanci se zdravotním postižením jsou schopni i přes svůj handicap dělat stejně dobrou práci jako zdraví lidé. V čem se ale zdravotně postižení pracovníci liší, je např. rychlost plnění pracovních úkolů. Produktivita práce tak klesá a v některých případech může v konečném důsledku vést i k prodlužování doby plnění poskytované služby, což může mít za následek

nespokojenost či dokonce ztrátu zákazníka. Jistým opatřením by v tomto případě mohlo být např. navýšení počtu zaměstnanců, kteří by tak zajistili plynulost provozu či zvýšení mezd stávajících pracovníků, kteří by tak byli více motivováni k lepšímu pracovnímu výkonu. Otázkou však zůstává, zda by vyšší mzdové ohodnocení zvýšilo také samotný výkon zaměstnanců. Mnohdy jsou totiž schopnosti, které zaměstnanec vynakládá pro plnění pracovních úkonů, těmi maximálními.

5) Nízký odbyt výrobků dílny

Hlavní příčina nízkého odbytu výrobků přímo souvisí s jednou z nejslabších stránek organizace, a sice s nedostatečnou propagací, v tomto případě konkrétně výrobků rukodělné a šicí dílny. Tohoto úkolu by se měl lépe zhostit obchodní manažer, jenž by měl být aktivnější ve své činnosti, spočívající nejen v udržování kontaktu se stávajícími zákazníky, ale především ve vyhledávání nových možností, či nových potenciálních zákazníků.

Návrhem opatření pro řešení tohoto problému je také větší aktivita organizace spočívající v účasti na nejrůznějších pořádaných akcích, a to i za hranicemi okresu, které by mohly být ideální možností pro to, aby se vyrobené předměty dostaly do rukou většího počtu zákazníků.

Joker o. s. je také držitelem licence „*Ochranné známky Práce postižených*“ jako symbolu kvalitní práce zdravotně postižených občanů, čehož by mohl využít právě pro zvýšení odbytu vyrobených předmětů. Stránky této známky www.pracepostizenych.cz nabízí totiž možnost on-line nákupu výrobků zaměstnavatelů, kteří jsou držitelem této licence. Lidé, kteří chtějí pomáhat zdravotně postiženým, vsází často na jistotu, a tak výrobky nakupují právě přes tyto stránky, jelikož „*Ochranná známka Práce postižených*“ je zárukou toho, že zakoupením takto označeného produktu zákazník skutečně podpoří práci postižených osob i jejich zaměstnavatele.

7. EKONOMICKÁ EFEKTIVNOST NAVRHOVANÝCH OPATŘENÍ

Jako jednu z nejslabších stránek občanského sdružení Joker, zjištěných při SWOT analýze, vnímá veřejnost nedostatečnou propagaci činnosti organizace. A právě propagace je řazena mezi nejdůležitější úkoly marketingu²³, na který by se organizace měla obecně lépe zaměřit, a to především cestou nabídky poptávaných výrobků nebo služeb ve správný čas a na správném místě, za adekvátní cenu, s účinnou reklamou a podporou prodeje těm správným zákazníkům.

Na základě průzkumu trhu provedla autorka kalkulaci celkových nákladů, které by organizaci vznikly při snaze zvýšit propagaci své činnosti. Jelikož se ale jedná o činnost neziskové organizace, jež má omezené finanční prostředky, bylo počítáno s co nejlevnější variantou navrhovaných opatření.

1. Úprava webových stránek

Zavedení nových webových stránek je záležitost finančně velmi nákladná. V případě občanského sdružení Joker by však šlo pouze o grafickou úpravu spojenou s doplněním chybějících informací, jelikož má organizace již zavedený redakční systém s možností úpravy a administrace těchto stránek.

Náklad: V tomto případě nelze jednoznačně určit cenovou kalkulaci, jelikož je cena této služby individuální a odvíjí se vždy od druhu, rozsahu a časové náročnosti prováděných úprav.

2. Výroba informačních letáků

Jde o konkrétní nástroj reklamy, jehož obsahem by byly obecné informace o organizaci spočívající ve stručném popisu činnosti jednotlivých provozoven a to včetně uvedení kontaktu pro případné zájemce o nabízené výrobky nebo služby tohoto sdružení. S ohledem na neměnný obsah by tak propagační leták mohl být stále aktuální a výroba dalších kusů by se realizovala až v případě další potřeby. Pro účely zlepšení propagace občanského sdružení Joker byla udělána cenová kalkulace pro výrobu 4 000 ks letáků, kdy je dle zjištění cenově nejvýhodnější výroba více kusů, a to v následujících variantách formátu:

²³ „Marketing je proces výzkumu trhu, prodeje výrobků či služeb, jehož cílem je udělat taková opatření, aby byl nový produkt uváděn na trh ve vhodný čas a za vhodnou cenu. U stávajících produktů a služeb je cílem zvýšit jejich prodejnost“. [online]. [cit. 2013.04.23]. Dostupné z: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Marketing>

- a) 135g křída lesklá, formát A4 99x210 mm, 6 stran, formát DL, otevřený, plnobarevný z obou stran

Náklad: cca 1,09 Kč/ks, tj. při výrobě 4 000 ks celkem **4 360,- Kč**

- b) 135g křída lesklá, formát A4 99x210 mm, 6 stran, formát DL, otevřený, černobílý z obou stran

Náklad: cca 0,82 Kč/ks, tj. při výrobě 4 000 ks celkem **3 280,- Kč**

Občanské sdružení Joker by mohlo do budoucna zvážit také variantu výroby každoročního letáku, který by obsahoval kalendář chystaných akcí v daném roce. Z důvodu předpokladu jeho aktualizace 1x do roka, by stačila výroba několika stovek kusů.

3. Výroba vizitek

Pro zajištění určité úrovně zhotovených vizitek by měl být použit tvrdší formát papíru. Cenová kalkulace byla udělána pro variantu jednostranného i oboustranného barevného tisku. V obou případech při předpokládaném množství 400 ks, a to ve formátu:

- a) 250g křída matná, formát 50x90 mm, plnobarevný z obou stran

Náklad: cca 1,65 Kč/ks, tj. při výrobě 400 ks celkem **660,- Kč**

- b) 250g křída matná, formát 50x90 mm, plnobarevný z jedné strany

Náklad: cca 1,35 Kč/ks, tj. při výrobě 400 ks celkem **540,- Kč**

Cenová kalkulace je, jak v případě výroby informačních letáků, tak i v případě výroby vizitek, uvedena bez DTP²⁴, DPH a dopravy.

Je na zvážení vedení organizace Joker o. s. jakých variant výroby propagačních předmětů by v případě jejich realizace využila. Klíčovým faktorem pro rozhodování by také mohla být nabídka sponzoringu²⁵ vyhrazená k tomuto účelu. Pokud se po zavedení navrhovaných opatření ukáže propagace jako účinná, nebude nutná potřeba využití dalších marketingových nástrojů.

²⁴ grafická úprava nebo kompletní grafické zpracování

²⁵ Sponzoring je podpora převážně neziskové akce, osoby nebo organizace formou finančního příspěvku případně nefinanční podpory. [online]. [cit. 2013.04.27]. Dostupné z: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Sponzor>

8. ZÁVĚR

Pro zaměstnanost osob se zdravotním postižením je nezbytná nejen ochota a vůle ze strany samotných zaměstnavatelů, ale zejména finanční pomoc ze strany státu. Údaje zpracované pro účely této práce ukázaly, že stát v této oblasti provádí významnou činnost, která spočívá v poskytování finančních příspěvků zaměstnavatelům na vytváření či udržení chráněných pracovních míst. Co, je však velkým problémem, který tíží většinu zaměstnavatelů zdravotně postižených osob jsou velmi časté legislativní změny dotýkající se této oblasti, které jsou zaváděny s cílem zamezit zneužívání poskytovaných příspěvků, avšak ne vždy jsou pro zaměstnavatele těchto osob výhodně nastaveny. Zavedení posledních legislativních opatření s účinností od 1.1.2012 mělo za následek velmi výrazný pokles pracovních míst pro tyto osoby.

Obsah práce byl dále specificky zaměřen na analýzu současné situace zaměstnávání zdravotně postižených osob ve vybrané organizaci Joker o. s., jež je zaměstnavatelem, který dlouhodobě vyvíjí aktivní činnost spočívající ve vytváření pracovních příležitostí pro osoby se zdravotním postižením a umožňuje tak těmto lidem najít smysluplnější život, jenž mimo jiné spočívá právě v nalezení vhodného zaměstnání. Široké zaměření jednotlivých činností této organizace nabízí veřejnosti více možností, jak podpořit zaměstnávání lidí se zdravotním postižením. Z provedeného dotazníkového průzkumu vyplynulo, že většina oslovených respondentů podporuje aktivity tohoto sdružení a tedy i zdravotně postižených spoluobčanů a přispívá tak k rovnoprávnému přístupu zdravého a zdravotně postiženého člověka. Toto zjištění je odrazem toho, že v očích veřejnosti čím dál tím více převládá názor, že: „Být odlišný je normální“.

Důležitou částí práce byla také SWOT analýza současné situace ve vybrané organizaci Joker o. s. Obsahem této analýzy byla identifikace silných a slabých stránek a možných příležitostí a hrozeb, z nichž největší pozornost byla věnována právě slabým stránkám, pro které autorka navrhla opatření spočívající v jejich řešení, v ideálním případě k jejich odstranění. Jako nejslabší stránku vnímá organizace společně s širokou veřejností, která se zapojila do dotazníkového průzkumu, nedostatečnou propagaci její činnosti. Navrhované řešení spočívá především v lepším využití hlavních propagačních prostředků reklamy s cílem seznámit potenciální zákazníky s nabízenými službami, zároveň se tak připomenout stávajícím zákazníkům či znovu získat ztracené zákazníky. Jelikož patří reklama mezi placenou formu propagace, tvoří závěr práce kalkulace celkových nákladů, které by organizaci vznikly při využití tohoto způsobu zviditelnění se. Konkrétní návrhy

týkající se např. úpravy webových stránek, zavedení vlastních vizitek, informujících speciálně o provozu čtenářské kavárny Joker či možnost nabídky výrobků prostřednictvím internetového obchodu na stránkách www.pracepostizenych.cz se vedení organizace po společné konzultaci jeví jako přínosné a v blízké době zvažují jejich realizaci.

Závěrem je možné říci, že cíl práce spočívající v přiblížení problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením nejen prostřednictvím teoretických poznatků týkajících se této oblasti, ale především představením konkrétních organizací, které se řadí mezi zaměstnavatele těchto osob a vytvářejí tak podmínky, které napomáhají zdravotně postiženému jedinci úspěšně zvládnout nepříznivou životní situaci a následně se začlenit do společnosti, byl úspěšně splněn.

Seznam obrázků a tabulek

- Obr. č. 1:** Vývoj počtu zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením (OZP), str. 17
- Obr. č. 2:** Vývoj počtu chráněných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením (OZP), str. 18
- Obr. č. 3:** Příspěvek na zřízení CHPM, CHPD, str. 24
- Obr. č. 4:** Provozní náklady CHPM, CHPD, str. 24
- Obr. č. 5:** Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, str. 25
- Obr. č. 6:** Obsluha drtiče plastů, str. 27
- Obr. č. 7:** Obsluha magnetického separátoru, str. 27
- Obr. č. 8:** Logo - Ochranná známka Práce Postižených, str. 29
- Obr. č. 9:** Logo občanského sdružení Joker, str. 30
- Obr. č. 10:** Interiér kavárny č. 1, str. 33
- Obr. č. 11:** Interiér kavárny č. 2, str. 33
- Obr. č. 12:** Důvod obtížnějšího pracovního osoby se zdravotním postižením, str. 35
- Obr. č. 13:** Počet respondentů podporujících činnost Joker o. s., str. 36
- Obr. č. 14:** Skupiny respondentů podporující Joker o. s., str. 36
- Obr. č. 15:** Nejvíce podporovaná provozovna Joker o. s., str. 37
-
- Tab. č. 1:** SWOT analýza zaměstnávání OZP v organizaci Joker o. s., str. 39, 40

Seznam použitých zkratek

angl..... anglicky

čl. článek

ČR..... Česká republiky

např..... například

odst. odstavec

o. s. občanské sdružení

OZPosoba se zdravotním postižením

popř..... popřípadě

resp..... respektive

Sb. Sbírka zákonů

z.č. zákon číslo

ZČU.....Západočeská univerzita v Plzni

ZoZ..... zákon o zaměstnosti

ZP zdravotní postižení

Seznam použité literatury

- [1] BUCHTOVÁ, BOŽENA. Sociální psychologie nezaměstnanosti. In: Slaměník, I., Výrost, J., eds.: *Aplikovaná sociální psychologie II: Člověk v sociálním kontextu*. 1. vydání, Praha: Grada, 2001, s. 81-110, ISBN 80-247-0042-5.
- [2] NOVOSAD, LIBOR. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním*. 1. vydání, Praha: Portál, s.r.o., 2009, 272 s., ISBN 978-80-7367-509-7.
- [3] RICHTEROVÁ, BOHDANA a kol. *Teorie a praxe problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice*. 1. Vydání, Krnov: REINTEGRA, 2011, 72 s., ISBN 978-80-2549526-1.
- [4] Simeonová, Václava. 2010. „Kraj se stará o zaměstnání zdravotně postižených.“ *Chebský deník*, 26. února 2010, str. 3.
- [5] SLOWÍK, Josef. *Komunikace s lidmi s postižením*. 1. vydání, Praha: Portál s.r.o, 2010, 160 s., ISBN 978-80-7367-691-9.
- [6] *Joker o. s.* [online]. [cit. 2013.03.10]. Dostupné z: <http://www.dilnyjoker.cz/>
- [7] *Čtenářská kavárna*. [online]. [cit. 2013.03.10]. Dostupné z: <http://www.kavarnajoker.cz/>
- [8] *MARKETA-REMONE s.r.o.* [online]. [cit. 2013.03.10]. Dostupné z: <http://www.marketaremone.cz/>
- [9] *Práva o povinnosti zaměstnavatelů podle §§ 79 až 81 zákona o zaměstnanosti*. [online]. [cit. 2013.03.23]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/pravapovinnosti>
- [10] *Ochranná známka Práce postižených*. [online]. [cit. 2013.03.30]. Dostupné z: <http://www.pracepostizenych.cz>
- [11] *Definice invalidity*. [online]. [cit. 2013.03.21]. Dostupné z: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Invalidita>
- [12] *Definice zdravotního postižení*. [online]. [cit. 2013.03.09]. Dostupné z: <http://www.zijushandicapem.cz/zamestnani/definice-zdravotniho-postizeni.html>
- [13] Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.
- [14] Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- [15] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Další zdroje

- ČERVINKA, TOMÁŠ a kol. Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií. Praha: Anag, 2007. ISBN 978-80-7263-382-1
- KRHUTOVÁ, LENKA a kol. Občane se zdravotním postižením a veřejná správa. Olomouc, Univerzita Palackého v Olomouci, 2005. ISBN 80-244-1168-7
- STEINICHOVÁ, LADISLAVA. *Zaměstnávání občanů se změněnou pracovní schopností*. 1. vydání. Praha: PRAGOEDUCA, 2001, ISBN 80-85856-96-4, s. 10 – 11.
- *Vlasta Hengeričová*. [online]. [cit. 2013.03.10]. Dostupné z: <http://www.textilus.cz/>
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Vyhláška 359/2009 Sb., o posuzování invalidity

Seznam příloh

Příloha A: Dotazník

Příloha A:

Dotazník

Téma: „Vytváření pracovních příležitostí pro osoby se zdravotním postižením“.

Pokyny k vyplnění dotazníku:

Dotazník obsahuje tři typy otázek:

1. **otevřené** - u nich uveďte, prosím, stručně výstižnou odpověď podle Vašeho uvážení
 2. **výběrové** - u nich si vyberte jednu nebo více možností, které prosím zakroužkujte
 3. **polootevřené** - pokud si nevyberete žádnou z nabízených možností, uveďte svou odpověď
-

1. Jakého jste pohlaví?

muž ☐ žena ☐

2. Jaký je Váš věk?

25 a méně ☐ 26-35 ☐ 36-50 ☐ 51 a více ☐

3. Bydlíte v Chebu?

ano ☐ ne ☐

4. Znáte ve svém okolí někoho se zdravotním postižením?

ano ☐ ne ☐

5. Co je podle Vás hlavním důvodem toho, proč je pro osoby se zdravotním postižením obtížnější najít pracovní uplatnění?

- a) nedostatek vhodných pracovních příležitostí
 - b) neochota zaměstnavatelů zaměstnávat tyto osoby
 - c) obava ze strany zdravotně postižené osoby z neschopnosti výkonu pracovní činnosti
 - d) jiné (uveďte) _____
-

6. Podporujete nebo jste v minulosti nějakým způsobem podpořil/a organizaci Joker o. s. v jejich činnosti?

- a) ano, jako jednotlivec
- b) ano, prostřednictvím činnosti zaměstnavatele, u kterého pracuji
- c) ne

7. Kterou z provozoven organizace Joker o. s. se Vaše podpora týkala? (Odpovězte pouze v případě, že jste u ot. č. 6 vybrali odpověď a nebo b)

- a) Rukodělná a aranžérská dílna
- b) Prádelna

- c) Šicí dílna
- d) Bistro (ZČU v Plzni - budova fakulty ekonomické, ulice Hradební 22, Cheb)
- e) Čtenářská kavárna (Valdštejnova 8, 350 02 Cheb)

8. Jakým způsobem jste organizaci Joker o. s. podpořil/a? (Odpovězte pouze v případě, že jste u ot. č. 6 vybral/a odpověď a nebo b)

- a) Zakoupením/odběru výrobků z rukodělné a aranžérské dílny
- b) využitím služeb prádelny
- c) zakoupením/odběru výrobků z šicí dílny
- d) návštěvou bistra (ZČU v Plzni - budova fakulty ekonomické, ulice Hradební 22, Cheb)
- e) návštěvou čtenářské kavárny
- f) jiným způsobem (uveďte) _____

9. Z jakého důvodu jste činnost organizace Joker o. s. zatím nepodpořili? ? (Odpovězte pouze v případě, že jste u ot. č. 6 vybrali odpověď c)

- a) organizaci Joker o.s. neznám
- b) neměl/a jsem zatím tu příležitost, ale určitě to brzy napravím
- c) podporuji obdobné činnosti jiné organizace zaměstnávající osoby se zdravotním postižením
- d) jiný důvod (uveďte) _____

10. V jakém časovém intervalu jste činnosti organizace podpořil/a, popř. podporujete?

- a) téměř denně
- b) pravidelně (min. 1x měsíčně)
- c) příležitostně
- d) nikdy
- e) jiný interval (uveďte) _____

11. Co by podle Vás pomohlo občanskému sdružení Joker k tomu, aby bylo více využíváno jejich služeb, a tím docházelo k větší podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením v této organizaci?

Abstrakt

BRABCOVÁ, I. *Vytváření pracovních příležitostí pro osoby se zdravotním postižením*.
Bakalářská práce. Cheb: Fakulta ekonomická ZČU v Plzni, 53 s., 2013

Klíčová slova: osoby se zdravotním postižením, chráněné pracovní místo, zaměstnanost, finanční podpora, SWOT analýza, propagace

Předložená práce je zaměřena na téma vytváření pracovních příležitostí pro osoby se zdravotním postižením. Úvodní část práce je shrnutím teoretických poznatků směřujících k lepší orientaci v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Druhou částí práce je charakteristika zaměstnávání zdravotně postižených osob v Karlovarském kraji, jejíž součástí je analýza vývoje zaměstnanosti těchto osob v období posledních 5 let a popis možností finanční podpory, které úřad práce poskytuje zaměstnavatelům zdravotně postižených osob, a to realizací jednotlivých nástrojů určených na podporu vytváření pracovních míst právě pro tyto osoby. Stěžejní částí bakalářské práce je analýza současné situace v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybrané organizaci Joker o. s. Hlavními výstupy závěrečné části práce jsou návrhy opatření k překonání slabých stránek této organizace zjištěných ve SWOT analýze, z nichž byla následně sestavena cenová kalkulace navrhovaného opatření spočívající v lepší propagaci organizace.

Abstract

BRABCOVÁ, I. *New Jobs Creating for Handicapped Employees*. The Bachelor thesis. Cheb: Faculty of Economic of West Bohemian University in Pilsen, 53 p., 2013

Key words: healthy handicapped people, sheltered workshop, employment, financial support, SWOT analysis, promotion

The presented work is focused on the new jobs creating for healthy handicapped people. The introduction sums up theoretical knowledge heading towards better orientation in the sphere of employing healthy handicapped people. The second part of the thesis is characteristic of employing healthy handicapped people in Karlovy Vary region. It also includes development analysis of employing these people during the last 5 years and description of financial support alternatives which are provided by employment office to employers of healthy handicapped people. This is done by realization of particular instruments given to support job creation for these people. The main part of the thesis is analysis of a current situation of employing healthy handicapped people in a chosen organization called Joker c.a. The main outputs of the final part of the thesis are suggestions how to arrange overcoming of weak points in this organization found out in SWOT analysis. Subsequently there has been made out a price calculation of suggested action consisting in better promotion of the organization.